



CONTRATTO COLLETTIVO INEGRATIVO AZIENDALE ASST MELEGNANO E DELLA MARTESANA 2024

AREA SANITA'



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (in seguito denominato CCIA) si applica a tutti i dirigenti dell'Area Sanità dell'A.S.S.T. Melegnano e della Martesana con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Con il termine di "Unità Operativa" si indicano genericamente articolazioni interne delle strutture aziendali, così come individuate dai rispettivi ordinamenti, comunque denominate.

Il dirigente con incarico di direzione di struttura complessa è indicato come "Direttore", dizione quest'ultima indicata dal D.lgs. n. 254 del 2000, mentre quello con incarico di struttura semplice di U.O. o di dipartimento viene indicato come "Responsabile".

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Salvo diversa previsione, gli effetti del presente CCIA decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche.

Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate in sede di contrattazione integrativa decentrata con cadenza annuale.

Le disposizioni contenute nel presente CCIA conservano la propria efficacia fino alla stipula definitiva di un nuovo contratto integrativo aziendale.

Art.3 - Conferme

Le disposizioni contenute nel contratto del 19/12/2019 e quelle, ancora vigenti, contenuti nei CCNL precedenti a quest'ultimo, concernenti le aziende della presente area dirigenziale della sanità, continuano a trovare applicazione in quanto non espressamente disapplicate e sostituite dalle norme e comunque in quanto compatibili con le previsioni di legge e del CCNL.

Per tutto quanto non espressamente modificato dal presente CCIA valgono le disposizioni contenute nel CCIA 2020 e nell'Accordo del 10/02/2023 "Il Sistema degli incarichi dirigenziali (artt. dal 17 al 23 CCNL 19/12/2019)".



TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

3

Art. 4 - Obiettivi e strumenti

Il modello di relazioni sindacali, reciprocamente improntato alla partecipazione consapevole e al dialogo costruttivo e trasparente, è finalizzato a garantire la trasparenza delle decisioni ed il pieno coinvolgimento di tutte le parti all'interno di un assetto generale in cui sono individuate con chiarezza le singole sfere di responsabilità e gli ambiti di autonomia decisionale propri di ciascun soggetto.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità, le relazioni sindacali presso l'Azienda prevedono due livelli di coinvolgimento:

- a) partecipazione
- b) contrattazione integrativa.

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme di dialogo e confronto costruttivo tra le parti. Essa si articola a sua volta in:

- informazione
- confronto aziendale
- organismo paritetico di partecipazione

I suindicati modelli relazionali obbligano reciprocamente le parti al livello previsto dagli artt. 5, 6 e 8 del CCNL 23 gennaio 2024 che qui si richiamano integralmente.

La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di accordi che obbligano reciprocamente le parti al livello previsto dall'art. 9 e 10 del CCNL 23 gennaio 2024 che qui si richiamano integralmente.

Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Art. 5 – Informazione

L'informazione consiste nella preventiva trasmissione dei dati, documenti ed elementi conoscitivi, da parte della Azienda ai soggetti sindacali di cui al comma precedente nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire una conoscenza approfondita della questione trattata e una valutazione del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione.

Sono oggetto di sola informazione preventiva in particolare:



• Gli atti di organizzazione degli uffici ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informazione degli atti; informativa alle OO.SS. L'informativa deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

- La costituzione dei fondi aziendali
- Le informazioni relative alla copertura assicurativa
- La quantificazione del fondo per la formazione

L'informazione sulle singole voci di utilizzo dei fondi è data anche a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento con riferimento all'anno precedente.

4

Art. 6 - Confronto aziendale

È la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, onde consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda intende adottare.

A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda e i soggetti sindacali si incontrano entro dieci giorni dall'informazione se il confronto è richiesto dalle OO.SS. (non oltre dieci giorni lavorativi dalla richiesta), e fra il quinto e il quindicesimo giorno lavorativo se l'incontro è richiesto dall'Azienda. Il periodo in cui si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni.

Sono oggetto di confronto tutte le voci espresse nel comma 3 art. 6 del CCNL 2019/2021, tra le quali vanno segnalate in particolare evidenziate:

- i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro
- i criteri generali sulla programmazione dei servizi di pronta disponibilità, di guardia, dei sistemi di valutazione professionale e dei sistemi di valutazione delle performance
- i criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali e quelli per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali.

Art. 7 - Organismo paritetico per l'innovazione

Tale organismo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative, al fine di formulare proposte all'Azienda o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.



L'organismo paritetico si riunisce obbligatoriamente almeno due volte all'anno.

Nel caso in cui l'organismo paritetico non venga aggiornato o istituito le materie relative ai progetti di organizzazione e innovazione diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6 del CCNL. In particolare si evidenzia la necessità di informativa sugli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 93 bis del CCNL 2019.

La composizione dell'organismo paritetico per l'innovazione è stata aggiornata con deliberazione n. 221 del 14/03/2024.

Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale in particolare:

- I criteri di ripartizione dei fondi di cui all' art. 72 del CCNL;
- I criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale, con riferimento agli artt. 70 e 95 del CCNL;
- I criteri generali per l'esercizio dell'attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti, per la formazione delle tariffe, della fattura trasparente e per l'attribuzione dei proventi;
- L' eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità del lavoro notturno, dell'indennità di pronto soccorso e del valore orario relativo all' attività didattica (fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
- I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita.

Art. 9 - Contrattazione integrativa: tempi e procedure

L' azienda è tenuta a trasmettere, per via telematica, all' ARAN e al CNEL, entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo.

Art. 10 – Delegazione Trattante

La composizione della delegazione trattante di parte pubblica è definita con deliberazione del Direttore Generale del 25/01/2024 n. 41. Eventuali ulteriori provvedimenti di modifica/integrazioni della composizione vanno comunicati alle OO.SS.



I dirigenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati tra le organizzazioni sindacali e l'Azienda per n. 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione

TITOLO III – RAPPORTO DI LAVORO

Art. 12 - Il contratto individuale di lavoro

Nel contratto individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, tra i vari punti previsti nel comma 2 dell'art. 15 del CCNL, si sottolinea in particolare la lettera f del comma 2, cioè l'obbligo di riportare nel contratto individuale la assegnazione della Unità Operativa e Presidio Ospedaliero o Struttura Territoriale sede della ordinaria attività lavorativa.

Art. 13 - Periodo di prova

Il dirigente assunto in servizio a tempo indeterminato a seguito di pubblico concorso è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita in 6 mesi.

Decorsa la metà del periodo di prova, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo del preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di malattia.

Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

Il dirigente già in servizio a tempo indeterminato presso l'Azienda, vincitore di concorso presso altra amministrazione anche di diverso comparto, qualora ivi sia previsto l'espletamento del periodo di prova, durante detto periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento dello stesso ovvero in caso di recesso ai sensi del c. 5 art. 16 del CCNL, è reintegrato, su richiesta, nella Unità Operativa di assegnazione e Presidio Ospedaliero sede dell'ordinaria attività lavorativa, disciplina, incarico e fascia di esclusività di provenienza. Per tale ragione, detto dirigente non avrà diritto all'aspettativa per espletamento periodo di prova presso altro ente.

Fatta salva la libera scelta del dirigente di essere assoggettato al periodo di prova, il dirigente è esonerato dallo stesso qualora abbia svolto periodi di rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo



ASST Melegnano e Martesana

determinato con o senza soluzione di continuità almeno superiori a 12 mesi nella medesima qualifica e disciplina presso la medesima Azienda o presso Aziende o Enti del comparto; analogamente è esonerato il dirigente vincitore di concorso pubblico nella medesima qualifica e disciplina presso altre Aziende del comparto, e che abbia già superato il periodo di prova.

Lo stesso vale per i dirigenti già assunti ai sensi dell'art. 86 (specializzandi) della legge 30 dicembre 2018, n. 145 che abbiano svolto periodi di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, con o senza soluzione di continuità almeno superiori a 12 mesi, nella medesima qualifica e disciplina.

Il periodo di prova dei dirigenti vincitori di avviso Struttura Complessa è regolato dalle disposizioni dell'art. 15 c. 7 ter del D.Lgs. 502/92 e s.m.i.

7

Art. 14 - Ricostituzione del rapporto di lavoro

Il dirigente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere all'ultima Azienda con la quale è stato instaurato il rapporto di lavoro, entro 5 anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso. Viene quindi precisato che la ricostruzione debba essere richiesta e avvenire nell'ultima Azienda da cui si è cessato il rapporto di lavoro.

L'azienda si pronuncia motivatamente entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento, il dirigente è ricollocato, previa stipulazione del contratto individuale, nella medesima disciplina e qualifica dirigenziale, con la stessa retribuzione maturata al momento della cessazione del rapporto di lavoro, con esclusione della R.I.A. a suo tempo maturata al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

La ricostituzione del rapporto di lavoro è, in ogni caso, subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nel piano triennale dei fabbisogni dell'Azienda ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del dirigente richiedente e agli accertamenti sanitari previsti dalla normativa vigente.

Art. 15 - Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa.

La richiesta di passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo, e viceversa possono essere presentate entro il 30 novembre di ciascun anno. Il passaggio decorre dal 1° gennaio successivo a quello dell'opzione.



TITOLO IV – IL SISTEMA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 16 - L'assetto aziendale degli incarichi dirigenziali

In applicazione del CCNL vigente, il presente contratto collettivo integrativo aziendale ha individuato il nuovo assetto degli incarichi dirigenziali improntato sui principi di autonomia, responsabilità e valorizzazione del merito e della prestazione professionale. Tale sistema, nel conferimento degli incarichi è:

-volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti;

-funzionale ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e/o sociosanitaria nazionale e regionale nonché a promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

La carriera professionale si sviluppa attraverso percorsi tra loro permeabili con l'assunzione sia di incarichi di tipo prevalentemente gestionale sia di incarichi di tipo prevalentemente professionale che possono raggiungere una corrispondente valorizzazione economica.

Tipologie di incarico

Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti della presente area negoziale, come definiti dall'articolo 1, comma 1, del CCNL (Campo di applicazione) sono le seguenti:

I) Incarichi gestionali:

- Incarico di direzione di struttura complessa, conferito ai sensi dell'articolo 24 del CCNL;
- Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale;
- Incarico di direzione di struttura semplice, quale articolazione interna di struttura complessa;



- Incarico di Direttore di dipartimento. L'incarico di direttore di dipartimento è conferibile esclusivamente ai direttori delle strutture complesse aggregate nel dipartimento ed è remunerato con la maggiorazione di retribuzione prevista all'articolo 69, comma 10, del CCNL (retribuzione di posizione);
- Incarico di direzione di presidio ospedaliero: è equiparato all'incarico di direzione di struttura complessa;
- Incarico di direzione di distretto sanitario: è equiparato, ai fini della retribuzione di posizione di parte fissa, all'incarico di struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale o all'incarico di struttura complessa in base ad una scelta aziendale.

II) Incarichi professionali:

Gli incarichi di questa tipologia, sulla base dell'ampiezza del campo di attività di riferimento, si distinguono a loro volta in:

- a1) incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale: pur collocato funzionalmente all'interno di una struttura, è dotato di una elevata autonomia professionale;
 - a2) Incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale;
- b) incarico professionale di alta specializzazione;
 - c) incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo;
 - d) incarico professionale iniziale;

Tutte le posizioni vacanti di incarico di:

- Struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale;
- Struttura Semplice quale articolazione interna di Struttura Complessa;
- Altissima professionalità a valenza dipartimentale o quale articolazione interna di struttura complessa;
- Alta specializzazione in tutte le sue forme (C1, C2, C3,);
- Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo e di controllo in tutte le sue forme (D1, D2);

**ASST Melegnano e Martesana**

sono conferibili ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio che abbiano superato la verifica del collegio tecnico.

A tutti i dirigenti, anche neoassunti, come da art. 22, comma 2 del CCNL, dopo il periodo di prova, deve essere conferito un incarico dirigenziale. Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità, sono conferiti solo incarichi professionali iniziali. Per i dirigenti con almeno 5 anni di anzianità, a parziale modifica dell'art. 57, comma 2 del CCNL 19/12/2019, il procedimento di valutazione deve essere avviato almeno 30 giorni prima della maturazione del quinquennio e deve concludersi immediatamente dopo tale maturazione.

Il numero degli incarichi di altissima professionalità non può superare:

- per gli incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale (CD): il 5% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale conferiti complessivamente a livello aziendale (al 31/12/2023: n. 17);

- per gli incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di Struttura Complessa (CU): il 10% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale conferiti complessivamente a livello aziendale (al 31/12/2023: n. 34).

Per l'individuazione dei criteri, incarichi e relativa assegnazione si rimanda: per i criteri al previsto confronto sindacale, per l'individuazione a specifica informativa, nel rispetto delle regole di conferimento previste dal CCNL, come previsto per tutti gli altri incarichi.

Ad ogni dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione correlata a ciascuna delle tipologie d'incarico di cui all'art. 22 del CCNL. Essa è fissa e ricorrente ed è corrisposta con oneri a carico del "Fondo per la retribuzione degli incarichi" per tredici mensilità.

La retribuzione di posizione si compone di una parte fissa – coincidente con il suo valore minimo – e di una parte variabile, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico.

Il valore complessivo degli incarichi dirigenziali è riportato nelle nuove tabelle allegate (Allegato A personale a rapporto di lavoro esclusivo) e Allegato B (personale a rapporto di lavoro non esclusivo).

Ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, ferma la graduazione delle relative funzioni dirigenziali, spetta il 55% della sola retribuzione di posizione – parte fissa.

Gli Allegati A e B riportano per ogni incarico il relativo valore economico.

La retribuzione complessiva d'incarico del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto è proporzionale alla prestazione lavorativa.

Art. 17 - Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa – criteri e procedure



Fermo restando l'obbligo di attribuzione dell'incarico, l'Azienda istituisce le posizioni dirigenziali di cui all'articolo 22 del CCNL (tipologia degli incarichi) nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato "Fondo per la retribuzione degli incarichi". Inoltre, nel rispetto delle posizioni e della legislazione vigente, nonché previo confronto con l'Intersindacale ai sensi dell'articolo 6, comma 3, lett. d (confronto aziendale), l'Azienda formula in via preventiva i criteri per la graduazione degli incarichi. La graduazione delle posizioni deve essere finalizzata al pieno utilizzo del fondo degli incarichi per le finalità per cui lo stesso è stato costituito.

Ove sia rilevato uno strutturale mancato pieno utilizzo delle risorse consolidate del fondo per la retribuzione degli incarichi, non derivate da cessazioni o assenze, l'Azienda, (previo confronto ai sensi dell'art.6, comma 3, lett. d) al fine di pervenire al pieno utilizzo delle risorse, procede alla rivalutazione delle retribuzioni di posizione variabile, attribuendo la somma residua in modo proporzionale al precedente valore dell'incarico.

Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta sempre la sottoscrizione di un contratto individuale di incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro. Tale contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. (art. 23, comma 12 del CCNL) e non oltre 60 giorni dall'avvenuta predetta verifica e valutazione.

Gli incarichi hanno una durata non inferiore a 5 anni e non superiore a 7, e alla loro scadenza possono essere rinnovati.

Al dirigente neoassunto in possesso dei requisiti contrattuali maturati presso struttura pubblica o privata accreditata (previa verifica dei requisiti) potrà essere attribuito, su proposta del Direttore della Struttura Complessa di afferenza, anche un incarico di altissima o alta specializzazione nel rispetto dei vincoli contrattuali e di spesa, facendo riferimento alla disponibilità del fondo per la retribuzione degli incarichi.

I posti vacanti che si rendono disponibili in seguito al passaggio di posizione da parte del dirigente rimangono a disposizione della relativa Unità Operativa di appartenenza.

Per il conferimento degli incarichi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 22 comma 2, primo alinea (Tipologie di incarico) del CCNL 23 gennaio 2024, si procede con l'emissione con l'avviso di selezione interna e il dirigente da incaricare sarà selezionato da parte dei responsabili indicati all'articolo 23 comma 10 del medesimo CCNL.

Può essere disposta la revoca anticipata dell'incarico per i motivi di cui all'articolo 15 ter, comma 3, del D.lgs. n. 502/1992 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'articolo 61 del CCNL 19/12/2019.

Il mancato rinnovo dell'incarico, quale effetto della valutazione negativa è invece disciplinato dall'articolo 62, comma 3 del CCNL 19/12/2019.

Qualora l'Azienda debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto ai sensi dell'articolo 6,



ASST Melegnano e Martesana

comma 3, lett. e) del CCNL, le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico.

Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico, ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a) del CCNL 19/12/2019, senza procedere con l'avviso di selezione interna.

Nel conferimento degli incarichi, e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, l'Azienda tiene conto:

- della valutazione del collegio tecnico;
- dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;
- delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente;
- dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, ai sensi dell'articolo 57, comma 4 del CCNL 19/12/2019;
- del criterio della rotazione, ove applicabile.

A tutti i dirigenti, anche neoassunti, come da art. 22, comma 2 del CCNL, dopo il periodo di prova, deve essere conferito un incarico dirigenziale. Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità, sono conferiti solo incarichi professionali iniziali. Per i dirigenti con almeno cinque anni di anzianità, a parziale modifica dell'articolo 57, comma 2, lettera b del CCNL 19/12/2019, il procedimento di valutazione deve essere avviato almeno 30 giorni prima della maturazione del quinquennio e deve concludersi immediatamente dopo tale maturazione. Entro e non oltre 60 giorni dall'avvenuta predetta verifica e valutazione deve essere conferito:

- senza attivazione della procedura di cui al comma 9 dell'art. 23 del CCNL (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa – Criteri e procedure), l'incarico di cui al paragrafo II, lett. c) dell'art. 22 del nuovo CCNL (incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo); pertanto non andrà espletata la procedura della selezione interna;
- con l'attivazione della procedura di cui al comma 9 dell'art. 23 del CCNL (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure), per un incarico diverso dall'incarico professionale iniziale, tra quelli di cui al comma 1, paragrafo I, lett. b) e c) e paragrafo II, lettera a) e b), cioè incarichi di struttura semplice, di altissima professionalità e di alta specializzazione, cui possono partecipare anche i dirigenti già titolari dell'incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo.

Gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale dell'azienda su proposta:

- del Direttore di Struttura Complessa di afferenza per l'incarico di Struttura Semplice quale articolazione interna di struttura complessa;
- del Direttore di Dipartimento o di Distretto, sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento o distretto per l'incarico di struttura semplice o di altissima professionalità a valenza dipartimentale o distrettuale;



- del dirigente responsabile della struttura di appartenenza per gli incarichi professionali;
- del dirigente responsabile della struttura di appartenenza per gli incarichi professionali iniziali attribuibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

Nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi, fermi le i requisiti previsti dalle disposizioni legislative in materia, rientrano i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata, come da art. 22, comma 5 del CCNL, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e/o a tempo ridotto con incarico dirigenziale, nella medesima disciplina relativa all'incarico da conferire, presso:

13

- Aziende o Enti di cui all' art. 1 del CCNL;
- altre Amministrazioni di comparti diversi;
- Ospedali privati accreditati;
- Ospedali, aziende ospedaliere- universitarie pubbliche e private o altre strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea. L'esperienza acquisita nei Paesi Europei deve essere maturata con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali, nonché certificata dalle strutture stesse e riconosciuta in base alle disposizioni legislative vigenti.

Art. 18 - Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa. Criteri e procedure

Il contratto individuale di incarico disciplina la durata, il trattamento economico, gli oggetti e gli obiettivi generali da conseguire. Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di 30 giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che va espresso entro il termine massimo di 30 giorni.

Gli incarichi hanno durata da 5 a 7 anni. Può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per i motivi di cui all'articolo 15 ter, comma 3, del D.lgs. n. 502/1992 o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'articolo 61 del CCNL 19/12/2019, per il venir meno dei requisiti o, infine, per il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

Qualora l'azienda, per motivi organizzativi, debba conferire un incarico diverso da quello di direzione di struttura complessa precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto sindacale ai sensi dell'art.6, comma 3, lettera e) del CCNL (confronto aziendale), le disposizioni legislative vigenti in materia, con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico; resta ferma la garanzia di cui all'art. 71, commi 1 e 2 del CCNL "clausola di garanzia").

**ASST Melegnano e Martesana**

Il direttore di unità operativa deve garantire ad ogni singolo dirigente della unità operativa da lui diretta pari possibilità, responsabilità ed accesso alle varie attività lavorative ambulatoriali e divisionali (sale operatorie, indagini strumentali tenuto conto delle relative specificità e complessità, servizi di guardia, pronta disponibilità, aggiornamento e formazione), onde favorirne la piena autonomia, le competenze e la crescita professionale.

Art.19 - Sostituzioni

- In caso di assenza temporanea per ferie o malattia o altro impedimento temporaneo del Direttore di Dipartimento, la sua sostituzione può essere affidata dall'azienda, compatibilmente con la disponibilità del fondo di cui all'art. 72 "Fondo per la retribuzione degli incarichi", con provvedimento motivato del Direttore Generale o di un suo delegato, ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, da lui stesso proposto con cadenza annuale (Art. 25 comma 1 del CCNL vigente). Nel caso di assenze prolungate, superati i due mesi, al dirigente sostituito anche per i primi due mesi è riconosciuta l'indennità di cui al comma 5 dell'art. 25 del CCNL.

- In caso di assenza temporanea, per ferie, malattia o altro impedimento del Direttore di Struttura Complessa, di Strutture Semplici a valenza dipartimentale o distrettuale ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice, la sostituzione può essere affidata dall'Azienda, compatibilmente con la disponibilità del fondo di cui all'art. 72 "Fondo per la retribuzione degli incarichi", ad altro dirigente della struttura interessata indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura, preferibilmente con un rapporto di lavoro in regime di esclusività e titolare di incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di altissima professionalità o di alta specializzazione di cui all'art. 22 del CCNL (tipologia di incarico). Nel caso di assenze prolungate, superati due mesi, al dirigente sostituito è riconosciuta l'indennità di cui al comma 5 art. 25 del CCNL, cioè il 50% del valore della retribuzione di parte fissa del dirigente sostituito.

- In caso di assenza definitiva del Direttore di Dipartimento, la sostituzione avviene per il tempo necessario ad espletare le procedure di cui all'art.17 bis del D.lgs. n. 502/1992 e s.m.i., con le modalità di cui al comma 6 dell'art. 25 del CCNL, mediante affidamento ad altro Direttore di Struttura Complessa del Dipartimento stesso a seguito di valutazione comparata del curriculum formativo e professionale.

- In caso di assenza definitiva per cessazione del rapporto di lavoro del Direttore di Struttura Complessa, la sostituzione avviene mediante attivazione di procedura selettiva, espletata secondo i principi dell'art. 25 comma 2, lett. a) e b) del CCNL, integrati dalla valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dai dirigenti interessati, prioritariamente all'interno della stessa struttura e, ove non sia stato possibile l'individuazione del sostituto all'interno alla stessa struttura, in subordine, mediante l'attivazione di analoga procedura selettiva, nella medesima

ASST Melegnano e Marlesana

disciplina, nell'ambito del dipartimento o distretto di appartenenza. La valutazione verrà effettuata almeno un mese prima della data in cui il posto si renderà vacante.

La commissione sarà composta dal Direttore di Struttura Complessa uscente e dal Direttore di Dipartimento.

La durata dell'intero periodo di sostituzione, per ciascun dirigente sostituto, può durare fino a 9 mesi, prorogabili fino ad altri 6. Non sono consentiti ulteriori atti di sostituzione relativi al medesimo sostituto adottati oltre tale termine.

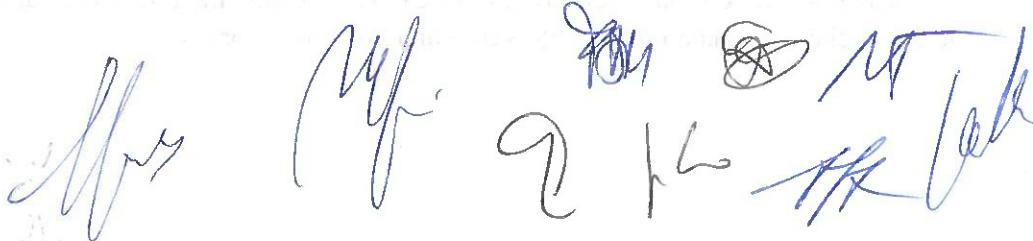
L'Azienda, ove non sia possibile la individuazione del sostituto ai sensi dell'articolo 25 comma 3 CCNL 23 gennaio 2024, può affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico e, ove possibile, con anzianità di cinque anni nella medesima disciplina. In tal caso la sostituzione può durare fino ad un massimo di 9 mesi, prorogabili fino ad altri 9 e verrà attribuita una indennità mensile per dodici mensilità, pari al 50% del valore della retribuzione di posizione di parte fissa del dirigente sostituito (comma 4 e 5 art. 25).

Qualora non sia stato possibile completare le procedure sopra indicate, è attivabile una nuova procedura selettiva interna, nel rispetto del criterio della rotazione, ove applicabile. La sostituzione è consentita comunque per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure concorsuali. Al Dirigente incaricato della sostituzione non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi.

In caso di assenza temporanea o definitiva del Direttore di Struttura Complessa, del Direttore di Dipartimento o nel caso del sostituto con incarico corrispondente a quello del Direttore di SC assente (comma 1,2,3,4 art. 25 del CCNL), al dirigente sostituto compete una indennità mensile per dodici mensilità, pari al 50% della retribuzione di posizione parte fissa del dirigente sostituito, sin dal primo giorno se l'assenza si protrae oltre i 2 mesi.

Per le sostituzioni di cui ai commi 1,2,3,4 dell'art. 25 del CCNL si provvede attingendo alle risorse del fondo art. 72 del CCNL.

In caso di assenza definitiva per cessazione dal servizio del dirigente con incarico di direzione di strutture semplici a valenza dipartimentale o distrettuale, ed in cui il massimo livello dirigenziale rappresentato dall'incarico di struttura semplice, la sostituzione avviene con le stesse modalità previste per la sostituzione del Direttore di struttura complessa, nel rispetto del criterio della rotazione ove applicabile. La sostituzione del dirigente di SSD avviene per un massimo di tre mesi successivi alla cessazione del titolare.





TITOLO V – ORARIO DI LAVORO E ORGANIZZAZIONE DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO

Art. 20 - Orario di lavoro

Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, ispirato anche alla migliore armonizzazione con la vita privata e familiare, i dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile l'impegno orario per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e ai programmi da realizzare.

L'orario di lavoro è articolato di norma su 5 giorni la settimana con un orario convenzionale di 7 ore e 36 minuti giornalieri per un totale di 38 ore settimanali.

L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dirigente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In caso di mancato recupero delle ore dovute, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'articolo 59, (Struttura della retribuzione), fatto salvo quanto previsto in sede di codice disciplinare dall' art. 49.

Quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, l'ECM, la partecipazione ad attività didattiche ecc. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziale e non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa 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 o utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze previste dall'art. 36, comma 1, lett. a) del CCNL 19.12.2019 – assenze giornaliere retribuite – 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.

Il Dirigente dovrà, con congruo anticipo, programmare, in condivisione con il Direttore della struttura, la fruizione di tale riserva e successivamente fornire idonea certificazione che attesti lo svolgimento delle attività sopra indicate e la relativa durata.

L'Azienda può utilizzare in forma cumulata 30 minuti settimanali delle 4 ore di cui sopra, per un totale massimo di 26 ore annue, prioritariamente per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione definiti con le medesime procedure.

Ai sensi dell'art. 15, comma 3, del D.Lgs. n. 502/92 l'impegno orario che l'Azienda può richiedere oltre le 38 ore settimana ai singoli dirigenti delle varie UU.OO. nel corso delle trattative di budget, si considera utile al raggiungimento degli obiettivi.

Qualora l'eventuale ulteriore impegno orario dovesse superare il limite annuale di 70 ore, come da applicazione del comma 3 dell'art. 27 del CCNL, il dirigente avrà diritto al recupero delle ore eccedenti le 70, anche a giornata intera, fatto salvo quanto sotto riportato.



ASST Melegnano e Martesana

L'Azienda, ove fosse necessario un impegno aggiuntivo per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati nella trattativa di budget, può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto delle prestazioni aggiuntive di cui all'art.89 comma 2 con tariffa oraria di 100,00 euro lordi onnicomprensivi, a condizione che siano prima garantiti gli obiettivi prestazionali negoziati, come previsto dal comma 8 art. 27 del CCNL.

Il suddetto limite verrà calcolato poi annualmente usando l'algoritmo previsto dal CCNL.

Gli obiettivi di budget possono comunque essere raggiunti dalle singole équipe qualora nella trattativa di budget non venga richiesto un orario aggiuntivo alle 38 ore settimanali.

L'eventuale ulteriore impegno orario prestato dal dirigente rispetto a quello per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali, non può essere programmato, deve essere rilevato dal sistema di rilevazione delle presenze e approvato successivamente dal Direttore di SC.

Si riafferma la flessibilità nella distribuzione dell'orario del lavoro sia in entrata che in uscita, nel rispetto del piano di lavoro mensile redatto dal Direttore della Struttura Complessa. (art. 27, comma 4 del CCNL).

Si ribadisce la previsione di periodi di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

L'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non fruito per il completamento delle 11 ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quali misure adeguate di protezione, le ore di mancato riposo saranno fruito nei successivi 7 giorni fino al completamento delle 11 ore di riposo. Le previsioni di cui al presente comma si applicano anche nello svolgimento dell'attività libero professionale. A nessun Dirigente Medico-Sanitario può essere richiesto di lavorare per più di 12 ore consecutive.

Si richiama, per quanto qui non esplicitato, l'art. 27 del CCNL.

Art. 21 - Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di struttura complessa

Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'azienda, i direttori di struttura complessa assicurano la propria permanenza giornaliera in servizio accertata con gli strumenti automatici di cui al comma 15 dell'articolo 27 del CCNL per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono proposti, ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo quello degli altri dirigenti di cui l'articolo 27 (Orario di lavoro dei dirigenti), per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare.

Ai soli fini del calcolo delle ferie, assenze e congedi, anche l'orario di lavoro del direttore struttura complessa si considera articolato su 5 giorni o 6 giorni.

**ASST Melegnano e Martesana**

Ai direttori di struttura complessa non si applicano le disposizioni del presente CCNL che prevedono assenze o congedi su base oraria.

L'azienda, nell'ambito dello specifico regolamento relativo alle prestazioni aggiuntive di cui all'articolo 89, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), possono concordare con i direttori di struttura complessa l'applicazione del relativo istituto in conformità all'articolo 27, comma 8. (Orario di lavoro dei dirigenti) laddove, in via subordinata, non vi sia sufficiente adesione da parte dell'equipe a fronte delle necessità rappresentate dall'Azienda.

I direttori di struttura complessa devono garantire, a ciascun dirigente della UO da loro diretta, pari opportunità e paritaria attività divisionale e ambulatoriale, sia di tipo clinico che chirurgico e strumentale, propedeutiche ad una necessaria crescita professionale di ciascun componente della équipe.

Art. 22 – Servizio di guardia

Il CCNL prevede che il servizio di guardia in generale vada organizzata per unità operativa:

- nei servizi di pronto soccorso;
- in tutte le strutture ove esistano terapie intensive (Anestesia e Rianimazione, UTIC, Terapia Intensiva Neonatale, ecc.) e semi-intensive (rianimatorie, cardiologiche, respiratorie, metaboliche, ecc.);
- ove esista una unità ictus di II livello;
- specialità di anestesia, laboratorio analisi e radiodiagnostica, se l'Ospedale è sede di Dipartimento di urgenza ed emergenza di I e II livello;
- nell' area ostetrico-ginecologica, con attività di Ostetricia;
- negli Ospedali della ASST-Melegnano Martesana: Anestesia e Rianimazione, Cardiologia, Chirurgia, Medicina, Pediatria, Neurologia, Ostetricia e Ginecologia, Psichiatria.

Nelle ore notturne e nei giorni festivi, la continuità assistenziale e le emergenze/urgenze dei servizi ospedalieri sono assicurate mediante:

- Il dipartimento di emergenza;
- La guardia di unità operativa o tra unità operative appartenenti ad aree funzionali omogenee e dei servizi speciali di diagnosi e cura (D.M. Ministero della Salute del 29 gennaio 1992);
- La guardia nei servizi territoriali ove eventualmente previsto.



ASST Melegnano e Martesana

L' Azienda individua i servizi ove la presenza deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.

Il servizio di guardia istituito per aree funzionali omogenee è previsto solo per aree che insistono sullo stesso presidio, e deve riferirsi ad aree con particolari affinità clinica (medica o chirurgica e dei servizi), tenendo conto delle omogenee competenze. Il dirigente non può essere preposto a più servizi di guardia contemporaneamente.

Il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro. Di regola, nell'arco di un quadrimestre, sono programmabili non più di 5 servizi di guardia notturni al mese per ciascun Dirigente, calcolati come media mensile nell' arco di tutto il periodo.

Il turno di guardia è organizzato normalmente su 12 ore consecutive nelle fasce orarie 8-20 e 20-8. Turni di durata minore in fascia oraria diurna, comunque non inferiori a sei ore, determinano il riproporzionamento delle remunerazioni di cui al comma 5 dell'articolo 29 del CCNL 2019-2021.

L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dirigente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In caso di mancato recupero delle ore dovute, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'articolo 59, (struttura della retribuzione). Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dall'articolo 49 del CCNL.

Il dirigente ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

Il servizio di guardia è assicurato da tutti i Dirigenti esclusi quelli di Struttura Complessa, che possono rendersi disponibili a svolgere tale servizio esclusivamente laddove non vi siano dirigenti in numero sufficiente per la copertura del servizio di guardia; in tal caso la remunerazione è quella prevista dal comma 5, art. 29 del CCNL.

I servizi di guardia devono essere distribuiti in turni uniformi fra tutti i componenti l'equipe (fatte salve eventuali limitazioni alla mansione).

La remunerazione delle guardie notturne e/o festive svolte in Azienda o Ente:

a) all'interno dell'orario di lavoro, è stabilita:

- in € 100,00 per ogni turno di guardia notturno e/o festivo;
- in € 120,00 per i medesimi turni nei servizi di pronto soccorso.

Tale compenso, che è corrisposto a decorrere dal mese successivo alla data di entrata in vigore del presente CCNL, comprende ed assorbe le indennità previste dall'art. 77, (Indennità per servizio notturno e festivo).

b) al di fuori dell'orario di lavoro di cui all'art. 27, comma 2 (Orario di lavoro dei dirigenti) è stabilita con i medesimi importi di cui alla lett. a) unitamente al recupero dell'orario eccedente.

Le guardie notturne effettuate in Pronto Soccorso, al di fuori dell'orario di lavoro di cui all'art. 27, comma 2, sono remunerate a 100€ dal 06/06/2024 come da Accordo Regionale.

Le guardie notturne e/o festive, ad esclusione di quelle svolte in Pronto Soccorso, possono essere svolte, in particolari casi e d'intesa con le équipe interessate, fuori dell'orario di lavoro e in numero

**ASST Melegnano e Martesana**

non superiore al 12% delle guardie complessivamente svolte nell'Azienda nell'anno precedente, utilizzando il meccanismo dell'area a pagamento, come riportato all'art. 89, comma 2 e 6 del CCNL ("Tipologie di attività libero professionale intramuraria"), con una tariffa pari a 640 euro per un turno notturno di 12 ore, il cui onere è a carico dell'Azienda.

Resta fermo che la prestazione di guardia notturna fuori dall'orario di lavoro dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente in materia di riposo giornaliero di cui in particolare al D.lgs. 66/2003.

Art. 23 – Pronta Disponibilità

Il Dirigente Medico o Sanitario in servizio di pronta disponibilità deve raggiungere il luogo di lavoro nel più breve tempo possibile.

La PD deve essere prevista per il servizio notturno e festivo, garantendo il riposo settimanale. Nei servizi ospedalieri il Dirigente non può essere posto in pronta disponibilità su più sedi della stessa unità operativa, e non può essere preposto a più servizi di pronta disponibilità su più presidi ospedalieri contemporaneamente.

Nel caso in cui il servizio di PD cada in giorno festivo, spetta, su richiesta del Dirigente, un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario.

La PD sostitutiva coinvolge a turno individuale tutti i dirigenti della struttura, ad eccezione del Direttore di SC, che è invece coinvolto nella PD integrativa.

Eccezionalmente, in via volontaria e laddove non vi siano dirigenti in numero sufficiente a garantire l'avvio della PD, può essere previsto il servizio di PD sostitutiva anche per i dirigenti di S.C.

In caso di chiamata, l'attività può essere compensata come lavoro straordinario o, su richiesta dell'interessato, come recupero orario, purché il Dirigente abbia assolto integralmente il proprio debito orario, avuto riguardo al saldo progressivo annuale rilevato alla fine del mese precedente.

La pronta disponibilità ha durata di 12 ore. Può essere articolata in orari di minore durata, comunque non inferiori a quattro ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive.

Sono programmabili, nell'arco di un quadrimestre, non più di 10 servizi di pronta disponibilità calcolati come media mensile nell'arco di tutto il periodo. Non sono programmabili, nel bimestre, (mese corrente e mese successivo), più di 12 servizi medi mensili complessivi intesi come somma dei servizi di guardia (di cui all'art. 29, comma 2, secondo periodo del vigente CCNL) e servizi di pronta disponibilità, e comunque nel rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. 66/2003.

Il Dirigente in PD chiamato in servizio con conseguente sospensione delle 11 ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle 11 ore di riposo. Solo in casi eccezionali per i quali non sia possibile il recupero immediato, le ore di mancato riposo saranno usufruite, in un'unica soluzione, nei successivi 3 giorni, fino al completamento delle 11 ore di riposo.



ASST Melegnano e Martesana

Il turno di lavoro successivo a quello programmato in PD sarà collocato nella fascia oraria pomeridiana.

La PD dà diritto, salvo le eccezioni sottoesposte, ad una indennità pari ad € 3,33/ora per 12 ore.

In considerazione del particolare disagio in cui versano da tempo alcune UU.OO., legato alla grave carenza di personale e/o all'eccessivo carico della PD notturna a causa di un numero elevato di chiamate e di successivi interventi, vengono identificate 2 fasce cui spetta la maggiorazione della PD:

Prima fascia: UU.OO. di Radiologia e Ostetricia-Ginecologia: euro 5,00 lordi/ora per turni notturni di 12 ore;

Seconda fascia: UU.OO. di Anestesia e Rianimazione, Chirurgia Generale, Ortopedia, Laboratorio: euro 4,00 lordi/ora per turni notturni di 12 ore.

Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 73).

21

Art. 24 – Riposo settimanale

Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dirigente è fissato in numero di 52 all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo deve essere fruito in un giorno concordato tra il dirigente ed il Direttore responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio.

Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

Art. 25 – Lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite ai dirigenti, ad esclusione dei direttori di Struttura Complessa, solo nelle condizioni seguenti:

- per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. n. 66/2003) e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro;
- in seguito alla chiamata in servizio di pronta disponibilità.



ASST Melegnano e Martesana

Le ore straordinarie possono essere compensate, a domanda del Dirigente, con riposi sostitutivi o recuperi orari, anche a giornata intera da usufruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro i 4 mesi successivi.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Direttore responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Azienda, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 73).

TITOLO VI – FERIE, RECUPERO, FESTIVITA' SOPPRESSE

Art. 26

Si applica integralmente quanto riportato nel nuovo CCNL all'art 32.

TITOLO VII – ASSENZE E CONGEDI

Art. 27

Si applica integralmente quanto riportato dall'art.33 all'art. 42 del nuovo CCNL.

TITOLO VIII - FORMAZIONE

Art. 28 – Principi generali

L'Azienda definisce annualmente la quota di risorse da destinare ad iniziative di formazione ed aggiornamento dei dirigenti costituendo un apposito fondo. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua, a carico del bilancio aziendale, non inferiore all' 1 % del monte salari relativo al personale dirigente destinatario del presente CCNL, nel rispetto della circolare del Ministro della funzione pubblica n 14 del 24/4/1995.

La definizione delle risorse annuali è oggetto di informazione preventiva ai sensi dell'art 5, comma 4, lettera d) del CCNL (Informazione) e lo stato di attuazione dei piani di formazione e aggiornamento



ASST Melegnano e Martesana

professionale costituisce oggetto di confronto aziendale ai sensi dell'art 6, comma 3, lettera K del CCNL. (Confronto Aziendale).

L'azienda deve organizzare le iniziative di formazione o aggiornamenti obbligatorio, ivi incluse quelle necessarie per l'acquisizione dei crediti ECM di cui all'articolo 51 del CCNL 19/12/2019, nell'ambito della riserva oraria di cui all'articolo 27, comma 6 (orario di lavoro dei dirigenti), tenuto conto del comma 7 del medesimo articolo del CCNL, la formazione continua ed ECM, la formazione e l'aggiornamento obbligatorio derivanti da specifiche disposizioni di legge e la formazione e aggiornamento non obbligatorio.

L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dai Dirigenti interessati ed effettuate con il ricorso alla riserva di 4 ore settimanali (art. 27 del CCNL) e agli 8 giorni all'anno (art.33, c. 1, lett. a) del CCNL) senza oneri per l'Azienda. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'Azienda è, in questo caso, strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

La remunerazione dell'attività didattica svolta fuori dell'orario di lavoro, è stabilita in via forfettaria con un compenso orario di 25,82 lorde, relativo all'impegno per la preparazione delle lezioni ed alla correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici.

Se l'attività didattica è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura oraria di 6 euro per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati in quanto svolti fuori dell'orario di lavoro.

I compensi di cui al presente comma sono a carico del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro di cui all'art. 73 del CCNL 2019-2021.

Art. 29 - Formazione continua ed ECM (art. 51 CCNL 19/12/2019)

Nella formazione continua si sottolinea in particolare il ruolo della formazione sul campo e le ricadute della formazione sull'organizzazione del lavoro.

L'ASST garantisce l'acquisizione dei crediti formativi da parte dei Dirigenti interessati con le cadenze previste dalle vigenti disposizioni nell'ambito della formazione obbligatoria sulla base delle risorse finalizzate allo scopo, ai sensi dell'art. 45, comma 4 del CCNL. I Dirigenti che vi partecipano sono considerati in servizio a tutti gli effetti, ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda.

Nel caso di impossibilità anche parziale di rispettare, da parte dell'Azienda, la garanzia prevista dal comma precedente circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte dei dirigenti interessati, non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del D.lgs. 502 del 1992. Ne consegue che, in tali casi, l'Azienda non può intraprendere iniziative unilaterali di penalizzazione per la durata del CCNL.

**ASST Melegnano e Martesana**

Ove, viceversa, tale garanzia venga rispettata, il Dirigente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, subirà una penalizzazione nella procedura degli incarichi consistente nel ritardo di avanzamento nella graduazione delle funzioni di non oltre un biennio.

Sono considerati causa di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi:

- il periodo di gravidanza e puerperio;
- i periodi di malattia superiori a cinque mesi;
- le aspettative a qualsiasi titolo usufruite;
- i distacchi sindacali.

Per le parti non previste si rimanda al Regolamento Aziendale adottato con Deliberazione n. 1192 del 22/12/2023.

TITOLO IX - RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 30 – Responsabilità disciplinare

In materia di responsabilità disciplinare trovano applicazione il Codice Disciplinare e il Codice di comportamento pubblicati sul sito istituzionale, nonché la normativa nazionale, con particolare riferimento al D.Lgs. 165/2001, nonché il regolamento procedimenti disciplinari (ove presente).

La Composizione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari è individuata con Deliberazione del Direttore Generale.

TITOLO X - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI



- 1) La retribuzione è corrisposta mensilmente.
- 2) Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
 - a) retribuzione di base mensile, costituita dallo stipendio tabellare mensile rapportato alla qualifica dirigenziale;
 - b) retribuzione individuale mensile, costituita da:
 - stipendio tabellare;
 - retribuzione di posizione complessiva di incarico (parte fissa e variabile) compresa la maggiorazione prevista per l'incarico di direttore di dipartimento ovvero incarichi che ricomprendano più strutture complesse;
 - indennità di specificità medica e veterinaria;
 - indennità di specificità sanitaria;
 - indennità di esclusività;
 - retribuzione individuale di anzianità ove acquisita;
 - indennità per incarico di direzione di struttura complessa, ove spettante.
 - c) retribuzione individuale mensile per particolari istituti, costituita da:
 - retribuzione individuale mensile, di cui alla lettera b);
 - indennità professionale specifica di rischio radiologico e indennità di rischio radiologico;
 - indennità di bilinguismo, ove spettante;
 - retribuzione di risultato, come previsto nell'articolo 70 del CCNL.
 - d) retribuzione globale di fatto annuale, costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per dodici mensilità di cui alla lettera c), alla quale si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità, per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo, nonché l'importo annuale delle indennità contrattuali per le condizioni di lavoro percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella precedente lettera c).

I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'articolo 61 e 62 del CCNL sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale dirigente comunque cessato dal servizio, con diritto alla pensione, nel periodo di vigenza del CCNL 2024.

Art. 32 - Indennità di specificità medico-veterinaria e di specificità sanitaria



ASST Melegnano e Martesana

A decorrere dal 31.12.2021 ed a valere dall' anno successivo, l'indennità di specificità medica è rideterminata in euro 9.162,22.

Tali risorse sono parte del trattamento fondamentale, nonché utili ai fini del calcolo della pensione e della liquidazione, anche TFS.

Alla corresponsione di questa indennità, si continua a provvedere con il fondo per la retribuzione degli incarichi di cui all' art.72 del CCNL.

Viene istituita con decorrenza dal 31/12/2021, una Indennità di specificità sanitaria, fissa e ricorrente, da corrisponderci per 13 mensilità, definita da un importo annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, pari a euro 1.381,49 a beneficio dei dirigenti sanitari e delle professioni sanitarie.

26

Art. 33 - Retribuzione di posizione

La retribuzione di posizione è correlata a ciascuna della tipologia di incarico di cui all'articolo 22 del CCNL (tipologia di incarico). Essa è fissa e ricorrente ed è corrisposta, con oneri a carico del Fondo per la retribuzione degli incarichi, per 13 mensilità.

La retribuzione di posizione si compone di una parte fissa e di una parte variabile che insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico. A decorrere dal 31/12/2021 e a valere dall' anno successivo, la retribuzione di posizione parte fissa e variabile (finanziati dal Fondo per la retribuzione degli incarichi), entro i valori massimi annui lordi per tredici mensilità, sono indicate dalle tabelle contenute nell' art. 69 del CCNL.

Resta fermo quanto previsto all'articolo 62. Co. 5 del CCNL 19/12/2019 in merito alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva in caso di valutazione negativa.

Ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, ferma la graduazione delle relative funzioni dirigenziali, spetta il 55% della sola retribuzione di posizione-parte fissa.

Nel conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento, ovvero di incarichi che ricomprendono più strutture complesse, (Art. 69, comma 10), per la retribuzione di posizione - parte variabile è prevista una maggiorazione del 40%, che continua ad essere posta a carico del bilancio aziendale, calcolato sul valore indicato per l'incarico di direzione di struttura complessa.

Art. 34 - Retribuzione di risultato e relativa differenziazione

- Gli obiettivi e i livelli di prestazione, preventivamente illustrati dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale a tutti i dirigenti dell'unità operativa, sono assegnati formalmente a ciascuno di essi anche secondo la tipologia degli incarichi agli stessi conferiti.



- La quota delle risorse del Fondo per la retribuzione di risultato destinate a remunerare la performance organizzativa e quella individuale è determinata ai sensi dell'articolo 95, comma 10 del CCNL 19/12/2019 (Fondo per la retribuzione di risultato).
- Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della Azienda, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota di detto premio attribuito al dirigente valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi di cui al Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale di cui alla deliberazione n. 1135 del 14/12/2023.
- La misura di detta maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente, che abbiano conseguito un punteggio pari o superiore al 95% (risultante dalla scheda di riepilogo generale).
- Qualora entro il mese di ottobre non siano pervenuti gli obiettivi riferiti alla Performance Organizzativa dell'Ente da parte della Regione, previa comunicazione al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, sarà possibile procedere alla erogazione di un acconto come di seguito specificato:
 - quota: il 60% del valore medio della retribuzione di risultato dell'anno precedente a quello di competenza sarà retribuito entro e non oltre il mese di novembre;
 - il saldo complessivo avverrà non appena ricevuto la rendicontazione relativa agli obiettivi aziendali assegnati da Regione Lombardia a seguito di valutazione definitiva degli esiti ed approvazione della metodologia applicata da parte del Nucleo di Valutazione e in ogni caso, comunque, entro non oltre il mese di aprile dell'anno successivo.
- Il trattamento economico accessorio non viene erogato se la valutazione complessiva risultante dalla scheda di "riepilogo generale" è inferiore al 50%.

I fondi della retribuzione degli incarichi e delle condizioni di lavoro devono essere integralmente utilizzati. Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo per la retribuzione degli incarichi e in quello per le condizioni di lavoro (art. 72 co. 3, e art 73, co. 5 del CCNL), sono temporaneamente utilizzate nel Fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno, ma successivamente riassegnate al relativo fondo di pertinenza, a decorrere dall'anno successivo.

TITOLO XI - FONDI CONTRATTUALI

**Art. 35 - Fondo per la retribuzione degli incarichi**

Trovano il loro finanziamento in questo fondo molte voci retributive che, a partire dal 31.12.2021 vengono incrementate o definite. Esse sono:

- retribuzione di posizione parte fissa;
- indennità di direzione di struttura complessa;
- indennità di specificità medica;
- nuova indennità di specificità sanitaria.

In considerazione del fatto che il cospicuo residuo annuale del fondo degli incarichi è ormai diventato strutturale, ai sensi dell' art. 23, comma 2 del CCNL, viene destinata una quota parte, pari ad € 411.413,40 dell'incremento di cui all'art. 72 c. 2 lett. a) del CCNL 2019/2021, aggiuntiva rispetto al fondo storico degli incarichi, integralmente attribuita a partire dal 1° gennaio 2024 alla parte variabile della retribuzione di posizione, di cui all' art. 69 del CCNL vigente, nel rispetto della diversificazione e graduazione economica seguita al momento della attribuzione dei vari incarichi dirigenziali, operando un incremento proporzionale di dette risorse in base al valore attribuito nella graduazione degli incarichi.

Il Fondo di cui al presente articolo deve essere tutto e integralmente utilizzato nel corso dell'anno di riferimento. Eventuali risorse che comunque annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili saranno distribuite al fondo per la retribuzione del salario di risultato.

Art. 36 - Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

Gli emolumenti connessi a determinate condizioni di lavoro (Indennità) sono i seguenti, come riportato negli articoli sottoesposti:

art. 29 - indennità di guardia

art. 30 – indennità di pronta disponibilità

art. 31 – compensi per il lavoro straordinario

art. 77 – indennità per servizio notturno e festivo

art. 78 – indennità di rischio radiologico

art. 79 – indennità di pronto soccorso



ASST Melegnano e Martesana

Eventuali somme che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo sono temporaneamente utilizzate nel Fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e quindi riassegnate al Fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'anno successivo.

Art. 37 - Fondo per la retribuzione di risultato

Il Fondo di cui al presente articolo deve essere integralmente utilizzato.

Il riparto del fondo avviene secondo le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale di cui alla deliberazione n. 1135 del 14/12/2023.

L'Allegato C rappresenta i fondi contrattuali anno 2023, di cui agli artt. 72, 73 e 74 del CCNL 23/01/2024, valorizzati con tutti gli incrementi contrattuali.

Art. 38 - Indennità per servizio notturno

Ai dirigenti il cui servizio si svolga durante le ore notturne spetta una "INDENNITA' NOTTURNA" nella misura pari ad € 4,50 per ogni ora di servizio prestato tra le 22 e le 6.

Art. 39 - Indennità di rischio radiologico

Tale indennità spetta, nella misura di 103,29 euro lordi per 12 mensilità per tutto il periodo di esposizione, ai medici specialisti di radio-diagnostica, radioterapia e medicina nucleare di cui alla legge 724/1994 e ai fisici sanitari.

A tali dirigenti spetta un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione.

Art. 40 - Indennità di Pronto Soccorso

L'indennità di Pronto Soccorso viene stabilita nella misura fissata dall'Accordo Regionale del 06/06/2024, recepito con la DGR XII/2651 del 01/07/2024.

In particolare l'Accordo prevede che l'indennità sarà attribuita per ogni turno di 12 ore di effettiva presenza in servizio nella misura di:

**ASST Melegnano e Martesana**

- € 15,50 con decorrenza 01/01/2022 e fino al 31/05/2023;
- € 45,00 dal 01/06/2023 al 31/12/2023;
- € 50,00 dal 2024.

Per quanto riguarda questa ASST, nel Servizio di Pronto Soccorso di Vizzolo l'indennità in oggetto spetta ai Dirigenti Medici assegnati stabilmente al PS e a quelli appartenenti alla UO di Chirurgia, quando svolgono turni in PS, mentre nei Servizi di PS ubicati all'ospedale di Melzo e all'Ospedale di Cernusco spetta ai Dirigenti Medici delle UU.OO. di Medicina e di Chirurgia, quando svolgono turni in PS.

In osservanza del citato Accordo Regionale tale indennità va inoltre attribuita anche agli Anestesisti dell'Azienda che effettuano servizio di 118.

TITOLO XII - ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

(si rinvia a quanto riportato nell' art. 83 del CCNL)

TITOLO XIII - PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO**Art. 41 - Assunzioni a tempo determinato legge 30/12/2018 n. 145 (specializzandi)**

L'azienda può assumere dirigenti con contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi della legge 30 dicembre 2018 numero 145, commi 547 e seg. nei limiti dei vincoli finanziari previsti dalla disposizione di legge in materia.

Il rapporto di lavoro dei dirigenti è di tipo esclusivo. Agli specializzandi non si applica il Titolo VIII del CCNL (Libera professione intramuraria), ma possono ricoprire su base volontaria e fuori dall'orario di lavoro dedicato al lavoro e alla formazione, incarichi libero professionali, anche di collaborazione coordinata e continuativa, nei limiti di quanto previsto dall'art 12 del D.L. 30/04/2023, convertito nella L. 26/05/2023 n. 56. Ad essi si applica però l'attività derivante dall'acquisto di prestazioni di cui all'art. 89, commi da 2 a 6, coerentemente con il livello di competenze e di autonomia professionale raggiunto, ferme restando le limitazioni di legge in materia.

Il trattamento economico del dirigente specializzando è riproporzionato in relazione al numero di ore settimanali rapportate al dirigente a tempo pieno.

L'orario di lavoro è di 32 ore settimanali dedicate all'attività lavorativa e all'attività formativa pratica ed è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 6 ore e 24 minuti e di 5 ore 20 minuti. Le ferie sono riproporzionate in relazione al numero di ore settimanali rapportate al dirigente a tempo pieno, di cui all'articolo 32 del CCNL.



ASST Melegnano e Martesana

Il dirigente è sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina dell'articolo 16, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelle di durata superiore. In qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso.

Il trattamento economico è riproporzionato in relazione al numero di ore settimanali rapportati al dirigente a tempo pieno. L'incarico attribuibile è solo di tipo professionale iniziale. La retribuzione di risultato è corrisposta in misura proporzionale alla durata dell'incarico e in relazione ai risultati conseguiti.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e comunque non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dirigente, i termini sono ridotti della metà. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o per effetto dell'interruzione definitiva del percorso di formazione specialistica.

L'azienda sanitaria garantisce il tutoraggio, ai sensi del D.lgs. 368/1999, nelle forme indicate dall'Università, d'intesa con la direzione sanitaria e con i dirigenti responsabili delle strutture stesse.

TITOLO XIV - LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA

Art 42 – Libera professione intramuraria

Si rimanda all'ultimo Regolamento, all'accordo sindacale e alle linee guida regionali di cui alla DGR XI 3540 del 07/09/2020 attualmente vigenti in Azienda.

Per quanto attiene alla regolamentazione dell'esercizio libero professionale, i compensi ai dirigenti Medici-Sanitari e le quote di spettanza dell'Azienda si fa riferimento all'accordo aziendale riguardante gli articoli 115-119 del CCNL 2016-2018.

Il pagamento del fondo di perequazione del 5% sulla libera professione viene effettuato annualmente entro e non oltre il mese di maggio dell'anno successivo all'anno di riferimento, previa approvazione del bilancio di esercizio.

Art. 43 - Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti

A tutti i dirigenti con rapporto esclusivo è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dell'Azienda, nell'ambito delle strutture aziendali individuate con apposito atto adottato dall'Azienda e con le procedure indicate nell'art. 9, comma 5, lett. d) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

**ASST Melegnano e Martesana**

L'Azienda deve intraprendere tutte le iniziative previste dalle vigenti disposizioni legislative nazionali e regionali per consentire ai dirigenti l'esercizio della libera professione intramuraria.

Per attività libero professionale del personale medico e sanitario si intende l'attività che detto personale individualmente o in équipe, esercita fuori dell'orario di lavoro e delle attività previste dall'impegno di servizio in regime ambulatoriale, ivi comprese le attività di laboratorio, di day hospital, day surgery o di ricovero, sia nelle strutture ospedaliere che territoriali, in favore e su libera scelta dell'assistito e con oneri a carico dello stesso o di assicurazioni private o di fondi sanitari integrativi del servizio sanitario nazionale di cui all'art. 9 del D.lgs. n. 502/1992.

Si ribadisce l'essenzialità della fattura trasparente, cioè l'assoluta necessità e obbligo da parte dell'Azienda di indicare nella fattura rilasciata al paziente le singole voci incidenti sul costo totale della prestazione clinica o strumentale svolta da ogni dirigente.

Art. 44 - Tipologie di attività libero professionale intramuraria

Tra le varie tipologie di LP previste nell'art. 89, si evidenzia quella prevista al comma 2, cioè che le richieste, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 27, comma 8 (impegno aggiuntivo per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli richiesti ai dirigenti) da parte dell'Azienda ai propri dirigenti allo scopo di ridurre i tempi di attesa e/o di acquisire prestazioni aggiuntive in presenza di carenze di organico ed impossibilità momentanea di coprire i relativi posti nelle more dell'espletamento delle procedure per la copertura dei posti vacanti, in accordo con le équipe interessate, si considerano prestazioni erogate nel regime di cui alla lettera d) del comma 1 dell'art. 89, cioè prestazioni erogate in regime di libera professionale intramuraria.

La misura della tariffa oraria di cui al periodo precedente da erogare per tutte tali prestazioni è pari a 80 euro lordi omnicomprensivi a carico del bilancio dell'Azienda, al netto degli oneri riflessi fino al 5/6/2024; tale valore viene elevato a 100 euro a partire dal 7 Giugno 2024 in seguito agli accordi sindacali a livello regionale il 6 Giugno 2024.

TITOLO XV - NORMA DI RINVIO

Per quanto non specificatamente normato o riportato nel presente CCIA, si applicano le disposizioni contenute nel CCNL vigente e, laddove non siano state modificate dagli stessi, valgono le disposizioni di cui al CCIA precedente del 10/11/2020, con aggiornamento del CCIA del 10/02/2023.

Si provvederà a dare applicazione ai prossimi Accordi Regionali che entreranno in vigore.



In data 19/09/2024 alle ore 14.50 ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per il personale dell'Area Sanità.

Per la delegazione di parte pubblica

Valerio Benetti

Per le OO.SS. della dirigenza medica e sanitaria

SPADARO SALVATORE ASSA AA

GIVULANI EMILIO ANAJO LC

FAVANO Nide LC moder

GIOVANNA PULCRANO ANAJO Palmar

ROSANDRA FERRARIO AURI RF

DELLAMURA FEDERICA AARI Bellina

MARCO ENRICO FRESCI CCO in favore

BENETTI GIANPIERO Benetti

COORDINATORE DELL'INTERINDACACE
AZIENDACE DIRIGENZA MEDICA E SANITARIA

DIRIGENZA AREA SANITA' A RAPPORTO ESCLUSIVO		VALORE ANNUO INCARICO CCIA 2024	POSIZIONE FISSA ANNUA CCIA 2024	POSIZIONE VARIABILE ANNUA CCIA 2024	VALORE MENSILE INCARICO CCIA 2024	POSIZIONE FISSA MENSILE CCIA 2024	POSIZIONE VARIABILE MENSILE CCIA 2024
DESCRIZIONE INCARICO	INCARICO						
INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA (art.22 c.1 par.1 lettera a)	A1 (Area Chirurgica)	29.192,40	18.540,00	10.652,40	2.245,57	1.426,15	819,42
	A2 (Area Medica)	28.100,60	17.510,00	10.590,60	2.161,58	1.346,92	814,66
	A3 (Dirigenza Sanitaria)	28.100,60	17.510,00	10.590,60	2.161,58	1.346,92	814,66
	A4 (Dirigenza professioni sanitarie)	28.100,60	17.510,00	10.590,60	2.161,58	1.346,92	814,66
	A5 (Area territorio)	27.008,80	16.480,00	10.528,80	2.077,60	1.267,69	809,91
INCARICO DI DIREZIONE STRUTTURA SEMPLICE A VALENZA DIPARTIMENTALE O DISTRETTUALE (ART.22 c.1 par.1 lettera b)	B1						
	B2	19.477,50	12.875,00	6.602,50	1.498,27	990,38	507,88
INCARICO DI DIRIZIONE DI STRUTTURA SEMPLICE QUALE ARTICOLAZIONE INTERNA DI STRUTTURA COMPLESSA (ART.22 c.1 par.1 lettera c)		18.369,80	11.330,00	7.039,80	1.413,06	871,54	541,52
	CD (a valenza dipartimentale)	18.947,50	12.875,00	6.072,50	1.457,50	990,38	467,12
	CU (articolazione interna di struttura complessa)	17.839,80	11.330,00	6.509,80	1.372,29	871,54	500,75
	C1 (senior)	16.636,70	6.695,00	9.941,70	1.279,75	515,00	764,75
	C2 (media complessità)	11.866,70	6.695,00	5.171,70	912,82	515,00	397,82
INCARICO DI ALTA SPECIALIZZAZIONE (ART.22 c.1 par.1 lett b)	C3	10.806,70	6.695,00	4.111,70	831,28	515,00	316,28
	C4 (ad esaurimento)	10.276,70	6.695,00	3.581,70	790,52	515,00	275,52
	D1 (senior)	9.184,90	5.665,00	3.519,90	706,53	435,77	270,76
	D2						
INCARICO PROFESSIONALE DI CONSULENZA, DI STUDIO E DI RICERCA, ISPETTIVI, DI VERIFICA E DI CONTROLLO (ART. 22 c.1 par. 1 lett. c)		8.124,90	5.665,00	2.459,90	624,99	435,77	189,22
	E	3.307,20	1.620,00	1.687,20	254,40	124,62	129,78

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FONDI DIRIGENZA AREA SANITA' 2023

"ALLEGATO C"

DIRIGENZA AREA SANITA'

	FONDO
Fondo per la Retribuzione delle Condiz. Di lavoro - art. 73 ccnl 23/01/24	2.428.116,57
Fondo per la Retribuzione di Risultato - art. 74 ccnl 23/01/2024	1.170.915,60
Fondo per la Retribuzione degli Incarichi - art. 72 ccnl 23/01/2024	10.135.659,73
	13.734.691,90

2.147.319,00	storico
65.958,48	incr. Contr.
161.124,00	art. 1 c.435 L.205/2017
9.168,00	incr. territoriale L. 234/2021
44.547,09	quota 50%

991.171,00	storico
48.285,51	incr. Contr.
82.938,00	x certif. Inail
3.974,00	incr. territoriale L. 234/2021
44.547,09	quota 50%

9.399.745,00	storico
535.796,73	incr.contr.
162.439,00	art. 1 c.435 L.205/2017
37.679,00	incr. Territoriale L. 234/2021





