

**IPOTESI INTESA CCL MAUGERI**  
**DIRIGENZA MEDICA /DIRIGENZA SANITARIA, TECNICA, PROFESSIONALE AMMINISTRATIVA**

**IPOTESI DI ACCORDO**

Il giorno 28 luglio 2020,

ICS Maugeri S.p.A. Società Benefit, in persona del capo delegazione trattante, Dott. Andrea Rossi,

FP CGIL

UIL FPL

CISL FP

CISL MEDICI

ANAAO – ASSOMED

CIMO

UMI

CISAL

AAROI- EMAC,

in persona dei capi delegazione,

hanno raggiunto la totale intesa su ogni aspetto e quindi procedono con la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo per la stipula del CCL Maugeri che regolerà il rapporto di lavoro della Dirigenza Medica e Dirigenza SPTA della sanità privata per il periodo dal 1 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2022.

Le parti si danno atto:

- 1- del grande sforzo che ognuna di esse ha compiuto per giungere alla definizione di un contratto collettivo molto complesso;
- 2- che la disciplina contenuta nel CCL Maugeri, introducendo la qualifica dirigenziale per i medici ed il personale SPTA assunto dal 1/1/2018, consente un'importante uniformazione sotto tale aspetto tra il personale destinatario del CCL;
- 3- che il presente CCL - ferma restando la decorrenza dal 1 gennaio 2020 – è comunque sottoposto alla ratifica da parte dei rispettivi organi deliberanti, che dovrà intervenire entro il 15 settembre 2020;
- 4- che, nelle more, le parti provvederanno alla correzione di eventuali errori materiali e refusi.

\*\*\*\*\*

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### **Art.1 - Sfera di applicazione del contratto**

Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro intercorrenti tra la ICS Maugeri Spa Società Benefit, riconosciuto IRCCS, ed i Dirigenti medici e i Dirigenti dell'area sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa che operano, con rapporto di lavoro dipendente (tempo determinato ed indeterminato), in tutte le Strutture da essa gestite.

### **Art.2 - Inscindibilità delle norme contrattuali e clausole di rinvio**

Le norme del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento, previsto da altri precedenti contratti collettivi di lavoro di qualunque livello.

Il presente contratto collettivo costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti. Per quanto attiene alle materie non disciplinate o solo parzialmente regolate dal presente contratto si fa espresso rinvio alle leggi in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato ed allo Statuto dei lavoratori.

### **Art.3 - Durata, decorrenza del contratto**

Il presente contratto ha durata triennale a partire dall'1 gennaio 2020 e sino al 31 dicembre 2022. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. Alla scadenza il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - per tali intendendosi, con riferimento alla parte sindacale, OO.SS. alle quali aderiscano almeno il 50% +1 dei lavoratori iscritti al sindacato - con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto collettivo.

## TITOLO II RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

### **Art. 4 – Relazioni sindacali**

Il sistema delle relazioni sindacali è uno strumento per costruire relazioni stabili tra Azienda e soggetti sindacali improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

### **Art. 5 – Informativa**

Nel comune intento di rafforzare corrette relazioni sindacali, le parti convengono circa l'utilità a tale scopo di integrare la contrattazione con una compiuta attività di informazione sui principali istituti regolamentati dal presente ccnl.

A tal fine le parti, nel rispetto dell'autonomia dell'attività imprenditoriale e delle rispettive competenze e responsabilità, si impegnano per l'acquisizione di elementi di conoscenza comune, che consentano alle parti l'acquisizione di informazioni utili all'esame ed alla eventuale trattazione delle problematiche insorte.

In applicazione di quanto sopra, il datore di lavoro fornisce alle OO.SS., previa richiesta e nei limiti previsti dalle disposizioni di legge:

- informazioni riguardanti il personale dirigente medico e non medico (anche con riferimento ai lavoratori distaccati);
- informazioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dei servizi;
- informazioni riguardanti gli eventuali processi di ristrutturazione o riconversione delle strutture e le conseguenti problematiche occupazionali;
- informazioni sui piani di sviluppo dell'azienda.

#### **Art. 6 - Contrattazione decentrata**

La contrattazione decentrata e integrativa ha come finalità l'obiettivo di concretizzare relazioni sindacali più compiute, realizzare condizioni di efficienza e buon funzionamento delle strutture e dei presidi, consentire soluzioni più appropriate alle problematiche di gestione del lavoro.

Essa non può essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dal presente contratto e si svolge sulle materie da questo specificatamente individuate.

In particolare, alla contrattazione decentrata è demandato l'accordo che può prevedere l'erogazione di quote economiche aggiuntive correlate ai risultati conseguiti, aventi per obiettivo innovazioni sull'organizzazione del lavoro, incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività, valutati secondo criteri preventivamente concordati tra le parti.

Gli accordi aziendali di cui sopra verranno inviati all'ITL competente entro 30 giorni dalla firma.

La contrattazione integrativa e decentrata si svolgerà inoltre sui seguenti temi: modalità di applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, modifiche dell'articolazione dell'orario di lavoro in ragione delle specificità dei singoli Istituti, criteri per l'attivazione dei piani di welfare.

#### **Art. 7 - Organismi paritetici**

L'organismo paritetico realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle Organizzazioni sindacali su taluni, rilevanti, aspetti della vita aziendale ai fini del miglioramento dei servizi, della promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere lavorativo, della prevenzione e riduzione del rischio clinico, dello studio degli andamenti occupazionali.

In armonia con quanto previsto dalle disposizioni legislative in vigore ed alle raccomandazioni comunitarie ed al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, le parti concordano sulla necessità di istituire comitati paritetici in materia di: pari opportunità, mobbing, whistleblowing, ferma restando la possibilità di istituirne altri, in relazione alle tematiche individuate in sede aziendale, quale ad esempio quella relativa alle aggressioni sul posto di lavoro da parte di persone terze.

I comitati paritetici saranno formati da un componente effettivo e uno supplente designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali sottoscrittrici del presente ccl, nonché da una rappresentanza dell'Azienda numericamente pari alla componente sindacale.

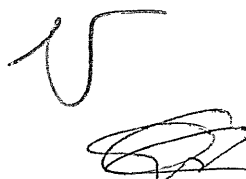
Il regolamento di funzionamento dei comitati paritetici sarà oggetto di specifico accordo tra le parti entro 6 mesi dall'entrata in vigore del presente ccl.

#### **Diritti sindacali**

##### **Art. 8 - Rappresentanze sindacali e permessi**

Per i livelli di contrattazione nazionale o regionale, la Rappresentanza sindacale è composta dalle rispettive strutture delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Per la contrattazione nei singoli Istituti, la Rappresentanza sindacale è composta dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui all'art. 19 della legge 300/70 e dalle corrispondenti OO.SS. territoriali firmatarie del presente ccl Maugeri.



I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti nella misura prevista dall'art 23 della l. 300/1970.

I componenti degli organi direttivi nazionali, regionali e provinciali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni dei suddetti organi, in misura pari a 12 giorni lavorativi all'anno, da fruirsi per non più di tre giorni al mese.

I dirigenti chiamati a ricoprire cariche sindacali nazionali, regionali o provinciali possono richiedere di essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

I nominativi dei dirigenti facenti parte dei suddetti organi delle OO.SS., come pure delle RR.SS.AA., dovranno essere comunicati per iscritto al datore di lavoro.

#### **Art. 9 - Diritto di assemblea**

Ai sensi dell'art. 20, l. 300/70, le rappresentanze aziendali e le OO.SS. firmatarie del presente CCL Maugeri hanno facoltà di indire assemblee, con ordine del giorno e su materie di interesse sindacale e del lavoro, nel limite massimo di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Delle assemblee, che potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, deve essere data comunicazione alla Struttura sanitaria almeno due giorni prima.

Le assemblee dovranno svolgersi di norma nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio al fine di limitare i disagi organizzativi e senza recare pregiudizio alle esigenze proprie degli assistiti. A tal fine, i lavoratori che intendano partecipare all'assemblea dovranno comunicare tale volontà alla Struttura sanitaria preventivamente rispetto all'inizio della riunione.

#### **Art. 10 - Contributi sindacali**

I dirigenti hanno la facoltà di rilasciare delega a favore della propria organizzazione sindacale, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali.

La delega deve essere rilasciata per iscritto ed è trasmessa dalla Organizzazione Sindacale alla Struttura sanitaria e ha efficacia dal mese successivo a quello del rilascio.

L'eventuale revoca della delega deve essere inoltrata in forma scritta alla Struttura sanitaria ed all'organizzazione sindacale interessata e ha efficacia dal mese successivo alla sua presentazione.

Le trattenute operate dalla singola Struttura sanitaria sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe presentate dalle OO.SS. sono versate con cadenza mensile secondo le modalità comunicate dalle stesse OO.SS.

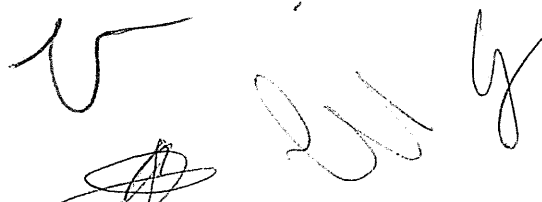
La Struttura sanitaria è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante nonché sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali interessate.

#### **Art. 11 - Servizi minimi essenziali in caso di sciopero**

##### **Premessa**

Le parti riconoscono l'esigenza di realizzare una compiuta regolamentazione dei servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero. La definizione dell'accordo in materia deve temperare il diritto di sciopero, che costituisce una libertà fondamentale per ciascun lavoratore con il rispetto della dignità e dei valori della persona umana. Il presente accordo attua le disposizioni contenute nella Legge 12 giugno 1990, n.146, come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n.83 e s.m.i. in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, indicando le prestazioni indispensabili e fissando la determinazione dei contingenti di personale dirigenziale tenuti a garantirle. Le parti indicano, altresì, tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni previste dalla Legge n.146/90 e successive modificazioni. Le organizzazioni sindacali si impegnano ad esercitare il diritto allo sciopero secondo i criteri e le modalità indicate nel presente contratto.

##### **1. Servizi essenziali**



Ai sensi degli articoli 1 e 2 della Legge 12 giugno 1990, n.146, come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n.83, la programmazione delle azioni di sciopero dovrà assicurare i servizi necessari a garantire le seguenti prestazioni essenziali:

**A.1) Assistenza d'urgenza:**

- pronto soccorso medico e chirurgico;
- rianimazione e terapia intensiva;
- unità coronariche;
- assistenza ai grandi ustionati;
- emodialisi;
- prestazioni di ostetricia connesse ai parti;
- medicina neonatale;
- servizio ambulanze, compreso eliambulanze;
- servizio trasporto infermi.

**A2) Assistenza ordinaria:**

- servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;
- unità spinali;
- prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni alle persone interessate;
- assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare ed in casa protetta;
- assistenza neonatale;
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

Alle suddette prestazioni indispensabili di cui alle lettere A1) e A2), deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento propri dell'attività dei dirigenti del ruolo sanitario.

**B) Igiene e sanità pubblica:**

- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti;
- controllo per la prevenzione dei rischi ambientali e vigilanza, nei casi d'urgenza, sugli alimenti e sulle bevande. Dette prestazioni sono garantite in quegli enti ove esse siano già assicurate, in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

**C) Protezione civile:**

- attività previste nei piani di protezione civile da svolgere con dirigenti in reperibilità, qualora previste in via ordinaria, anche nei giorni festivi

**D) Distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici:**

- attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici (luce, acqua, gas, servizi sanitari informatici, ecc.) necessari per l'espletamento delle prestazioni suindicate e per la vigilanza su sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

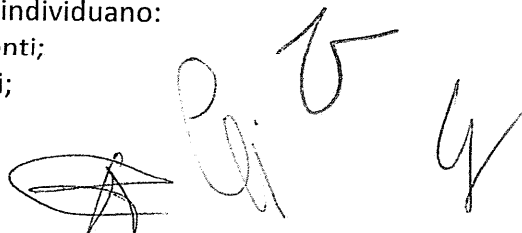
**E) Erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento:**

- attività del servizio del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi in oggetto ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali in coincidenza con le scadenze di legge.

**2. Contingenti di personale**

Ai fini di quanto indicato nel punto 1, in sede di contrattazione decentrata vengono individuati, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili. Le parti, con l'accordo decentrato aziendale, individuano:

- le categorie e profili professionali che formano i contingenti;
- i contingenti di personale, suddivisi per categorie e profili;



- i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o servizio.

Nelle more della definizione di un nuovo accordo aziendale, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni già individuate in precedenza in sede di contrattazione decentrata. In assenza di contrattazione aziendale sul punto, ovvero in caso di inadeguatezza degli accordi aziendali stipulati alla luce di quanto previsto nel presente accordo, i contingenti di personale sono stabiliti dalla Direzione Sanitaria, in modo tale da garantire, per le prestazioni indispensabili relative alla "Assistenza sanitaria d'urgenza" di cui alla lettera a.1) del paragrafo 1 del presente articolo, la presenza in servizio del personale dirigenziale normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero. Per i contingenti di dirigenti da impiegare in tutte le altre prestazioni indispensabili, va fatto riferimento ai contingenti impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni.

In conformità alle intese aziendali, la Direzione della Struttura sanitaria individua, in occasione di ogni sciopero, di norma con criteri di rotazione, i nominativi dei Dirigenti inclusi nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. I Dirigenti individuati hanno il diritto di esprimere, entro le 48 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione nel caso sia possibile, nel rispetto dei contingenti minimi. L'eventuale sostituzione non potrà presumersi dal silenzio della Struttura sanitaria.

### 3. Modalità di effettuazione degli scioperi

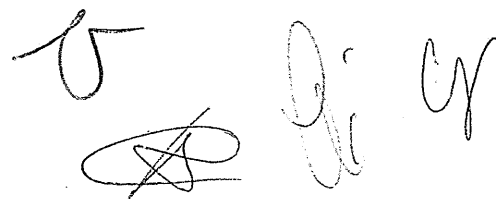
La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata, con un preavviso non inferiore a 10 giorni, alle Presidenze Nazionali delle Associazioni datoriali stipulanti; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze regionali/provinciali o con le singole Aziende ed Enti deve essere comunicata, con preavviso non inferiore a 10 giorni, rispettivamente alle Sedi locali delle Associazioni ed Aziende interessate.

Le strutture e le rappresentanze sindacali le quali proclamano azioni di sciopero, sono tenute a darne comunicazione alle Aziende ed Enti interessati con un preavviso non inferiore a 10 giorni precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle predette Aziende ed Enti.

L'eventuale revoca degli scioperi già proclamati deve essere tempestivamente comunicata alle Associazioni, Aziende e Enti sopra indicati, da parte delle OO.SS. che hanno proclamato lo sciopero. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le aziende ed enti sono tenute a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive pubbliche e private di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dalle stesse amministrazioni anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero.

In considerazione della natura dei servizi resi dalle strutture sanitarie e del carattere integrato della relativa organizzazione, i tempi e la durata delle azioni di sciopero sono così articolati:

- a. il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di un'intera giornata (24 ore);
- b. gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive; nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non potrà comunque superare le 24 ore;
- c. gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;



- d. gli scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non devono compromettere le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;
- e. nel caso in cui l'astensione collettiva si svolga con forme di sciopero "virtuale" che prevedano la regolare prestazione lavorativa, la trattenuta di una quota della retribuzione commisurata alla durata dell'astensione programmata è destinata a finalità sociali indicate dall'organizzazione sindacale che indice l'azione di sciopero. Nei contratti aziendali di cui all'art. 2, sono indicate le procedure per l'attuazione di tale forma di sciopero. Le aziende e gli enti, con le modalità previste dal comma 2, sono tenute ad informare l'utenza attraverso gli organi di stampa della finalità sociale alla quale sono destinate le trattenute;
- f. in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre organizzazioni sindacali, incidenti sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in quarantotto ore, alle quali segue il preavviso di 10 giorni previsto nel presente articolo (commi 1 e 2).

Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:

- nel mese di agosto;
- nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo
- nei cinque giorni precedenti e nei due giorni susseguenti le consultazioni elettorali o referendarie.

Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

#### **4. Procedure di raffreddamento e di conciliazione**

In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono espletate le procedure di conciliazione di cui ai commi seguenti.

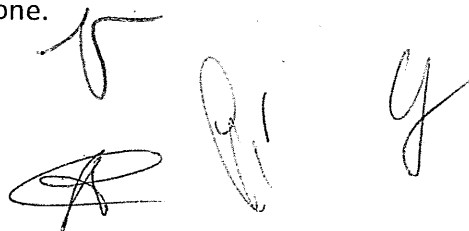
I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

- a. in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del Lavoro;
- b. in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il Prefetto del Capoluogo di Regione;
- c. in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del capoluogo di Provincia.

Nel caso di controversia nazionale, il Ministero del Lavoro, entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. I medesimi soggetti possono chiedere alle organizzazioni sindacali e ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della Legge n. 146/1990, come modificata dalla Legge n. 83/2000.

Con le stesse procedure e modalità di cui al comma precedente, nel caso di controversie regionali e locali, i soggetti di cui alle lettere b) e c) del comma 2 del presente punto provvedono alla convocazione delle organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.

Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 2 non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per la convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.



Il periodo complessivo della procedura conciliativa di cui al comma 3 ha una durata complessivamente non superiore a sei giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione; quello del comma 4, una durata complessiva non superiore a dieci giorni.

Del tentativo di conciliazione di cui al comma 3 viene redatto verbale che, sottoscritto dalle parti, è inviato alla Commissione di Garanzia. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato, che non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, della Legge n.146/1990, come modificata dalla Legge n.83/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6 della Legge n.146/1990, come modificata dalla Legge n.83/2000. Ciò anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia. In caso di proclamazione di una successiva iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza e da parte del medesimo soggetto, è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui al punto 3, lettera e).

#### **5. Sanzioni**

Le parti firmatarie del presente ccnl sono vincolate alle norme sopra indicate, a tutti i livelli. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e della legge 11 aprile 2000, n. 83 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt.4 e 6 delle predette leggi.

### **TITOLO III ASSUNZIONE**

#### **Art.12 - Norme per l'assunzione in servizio**

L'assunzione del dirigente viene effettuata con contratto scritto in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia di rapporto di diritto privato e richiede, a norma del d.lgs. 30/6/2003, n.196, nonché del regolamento europeo n. 2016/679, il consenso espresso dello stesso al trattamento dei suoi dati personali da parte dell'Amministrazione per quanto attiene agli adempimenti derivanti dal rapporto di lavoro.

#### **Art.13 - Documenti di assunzione**

Per l'assunzione, il dirigente è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

- a) certificato contestuale (nascita, famiglia, residenza);
- b) carta d'identità o documento equipollente;
- c) codice fiscale;
- d) titoli di studio e professionali;
- e) iscrizione all'Albo professionale di appartenenza;
- f) certificato dei carichi pendenti e del casellario giudiziale di data non anteriore ai tre mesi;
- g) estratto contributivo aggiornato;
- h) certificato storico di vaccinazione;





- i) eventuali altri documenti previsti dalla normativa vigente;
- j) polizza di assicurazione di cui al successivo art. 34, da presentare entro la data di assunzione.
- Il dirigente è tenuto a dichiarare alla Struttura sanitaria ove presta servizio la residenza e il domicilio e a notificarne tempestivamente, in costanza di rapporto di lavoro, tutti gli eventuali successivi mutamenti.

#### **Art.14 - Visite mediche**

Prima dell'assunzione in servizio del dirigente, la Struttura potrà accertare la sua idoneità fisica e farlo sottoporre a visita medica da parte di sanitari di strutture pubbliche o private a ciò accreditate. Comunque, il dirigente all'atto dell'assunzione dovrà essere sottoposto a visita medica di idoneità alla mansione secondo quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Testo coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) e successive modificazioni e integrazioni. Nel corso del rapporto di lavoro, fermo il rispetto del d. lgs. 81/08 e ss.mm.ii., il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

#### **Art.15 - Periodo di prova**

Il periodo di prova, da pattuire per iscritto all'atto dell'assunzione, non potrà superare i 6 mesi; tale periodo è applicabile anche al personale assunto a tempo determinato; in tale ultimo caso, esso tuttavia non potrà superare il 50% della durata del contratto di lavoro, fermo restando il limite massimo di 6 mesi. In ipotesi di contratto a termine la cui durata è indeterminabile, cd. termine per relationem, il periodo di prova non potrà superare i due mesi.

Durante tale periodo, la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avvenire in qualsiasi momento per autonoma, discrezionale ed insindacabile decisione di ciascuna delle parti, senza preavviso alcuno e senza obbligo di motivazione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, ovvero alla fine dello stesso, al dirigente spettano:

- la retribuzione relativa alle giornate di lavoro compiute;
- i ratei di ferie e della tredicesima mensilità eventualmente maturati;
- pro-quota, il trattamento di fine rapporto.

Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella minima stabilita contrattualmente per la qualifica attribuita al dirigente interessato.

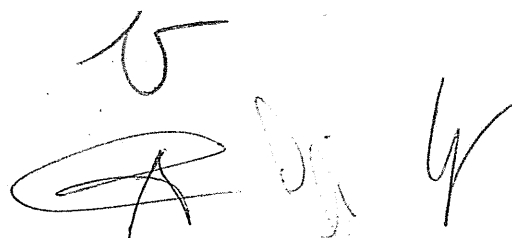
Nel caso che il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia e/o infortunio, il dirigente sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro 180 giorni. In caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti economici e contrattuali dalla data di inizio dell'assenza.

Le parti convengono altresì che, qualora il periodo di prova venga interrotto per maternità, la lavoratrice sarà ammessa, al proprio rientro in servizio, a completare il periodo di prova, nel rispetto della normativa vigente in materia.

Trascorso il periodo di prova stabilito senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, il dirigente si intenderà confermato in servizio con la qualifica attribuita.

### **TITOLO IV QUALIFICHE E MANSIONI**

#### **Art.16 - Inquadramento del personale.**



In considerazione dell'elevato grado di professionalità, di autonomia e di potere decisionale che caratterizza nell'assolvimento dei compiti assegnati il personale dipendente medico, nonché il personale dipendente dell'area sanitaria, tecnica, professionale ed amministrativa appartenenti a qualifiche oggi inquadrate nella categoria E del ccnl Aris 2002-2005, nonché coloro ai quali è applicato l'accordo quadro del gennaio 2015 – personale assunto prima del 31/12/2017 - detto personale dipendente viene inquadrato in posizione dirigenziale, secondo la tabella del successivo art. 17 Lett. D.

I dirigenti, medici e non medici, sono collocati in un unico livello, con affidamento di incarichi professionali in relazione alle diverse responsabilità.

### **Art. 17 - Incarichi**

Le parti hanno così disciplinato la nuova normativa contrattuale in materia di tipologia degli incarichi, conferimento, conferme e revoche dei medesimi, nonché di cessazione del rapporto del dirigente.

#### **Let. A**

##### **Tipologia degli incarichi**

L'affidamento di un incarico costituisce espressione di sviluppo professionale cui deve conseguire una specifica valorizzazione economica, nel limite temporale della funzione assegnata; tuttavia, l'assegnazione di un differente incarico, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse, ma di pari dignità ed importanza nell'ambito di un unico livello dirigenziale, non determina demansionamento, né il diritto al riconoscimento di qualifica superiore.

Le tipologie di incarico conferibili dall'Ente ai dirigenti sono le seguenti:

- a) incarico di direzione di struttura complessa; tra essi è ricompreso l'incarico di Direttore Sanitario Centrale, Direttore Sanitario, di Direttore di dipartimento centrale, Direttore di dipartimento, Direttore di istituto;
- b) incarico di direzione di struttura semplice;
- c) incarico di natura professionale di alta specializzazione (ex aiuto, ex coadiutore);
- d) incarico di natura professionale a dirigenti con più di cinque anni di servizio in ICS Maugeri;
- e) incarico di natura professionale a dirigenti con meno di cinque anni di servizio in ICS Maugeri.

In riferimento al suddetto punto d), il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente CCL e che abbia raggiunto nel quinquennio precedente 5 anni di anzianità, potrà richiedere avanzamento di incarico nei termini previsti dal presente articolo.

Per struttura complessa si intende l'Unità Operativa, Servizio, Area o Divisione, individuata dall'azienda, dotata di risorse professionali e tecniche finalizzate ad assolvere le funzioni operative attribuite.

Per struttura semplice si intende una struttura organizzativa o una articolazione funzionale interna alla struttura complessa, caratterizzata da autonomia funzionale o clinica; quando la struttura semplice afferisce direttamente al direttore del dipartimento e non è incardinata all'interno di una struttura complessa, si definisce "struttura semplice a valenza dipartimentale".

Per incarico di natura professionale di alta specializzazione si intende il riconoscimento di alte competenze gestionali-organizzative o tecnico-professionali - finalizzate alla cura di specifiche patologie e alla gestione di metodiche diagnostiche, terapeutiche, di ricerca e formazione ovvero, a seconda dei ruoli, a prestazioni quali-quantitative complesse riferite alla disciplina ed alla organizzazione interna della struttura di riferimento - che richiedono una competenza specifico-funzionale nella disciplina di appartenenza.



Per incarico professionale si intende quello che ha rilevanza all'interno della struttura e richiede una competenza funzionale di base nella disciplina di appartenenza.

I passaggi da un incarico all'altro prevedono una valutazione positiva, resa dal Direttore della struttura complessa alla quale afferisce l'attività del dirigente; ai fini dell'effettività del passaggio, la valutazione dovrà essere confermata dall'Amministrazione centrale.

Il Sistema di Valutazione sarà demandato ad un regolamento apposito di ICS Maugeri del quale sarà data informativa alle OO.SS., cui potrà seguire richiesta di confronto ed eventuali chiarimenti sui criteri adottati per la valutazione.

#### **Let. B**

##### **Affidamento degli incarichi dirigenziali.**

Gli incarichi di cui all'articolo precedente sono conferiti dall'azienda con atto scritto ad integrazione del contratto individuale.

Gli incarichi sono conferiti a termine e hanno una durata da tre a cinque anni con facoltà di rinnovo. L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età pensionabile. In tali casi, la durata dell'incarico viene correlata al raggiungimento del predetto limite.

Il conferimento dell'incarico dirigenziale deve essere formalmente definito con atto scritto individuale debitamente sottoscritto tra le parti in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia di rapporto di diritto privato e deve contenere i seguenti elementi:

- sede, oggetto e tipologia dell'incarico,
- decorrenza e durata dell'incarico,
- obiettivi, metodi e tempi delle verifiche,
- trattamento economico.

Il dirigente è direttamente responsabile, in relazione agli obiettivi della struttura ed agli incarichi assegnati, dell'efficienza della gestione, mentre agli organi di direzione dell'azienda competono la definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare, compresa la verifica sulla rispondenza dei risultati della gestione amministrativa alle direttive generali impartite.

In fase di prima applicazione, ai medici già inquadrati con qualifica di aiuto, come pure al personale dirigente non medico con qualifica di coadiutore, viene conferito l'incarico professionale di alta specializzazione.

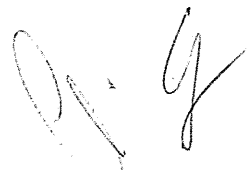
#### **Let. C**

##### **Rinnovo e revoca dell'incarico.**

Il rinnovo o meno dell'incarico è disposto dall'azienda, a seguito di una valutazione dei risultati ottenuti, in relazione al conseguimento o meno degli obiettivi e programmi, nonché al livello di efficacia, efficienza ed economicità raggiunto, come pure in relazione ad esigenze organizzative, fra le quali rilevano anche eventuali cambiamenti di natura organizzativa. In mancanza di diversa comunicazione entro 60 giorni dalla scadenza, l'incarico si intende tacitamente rinnovato per uguale durata.

La valutazione dei risultati viene operata dal Nucleo di Valutazione - composto da Direttore Generale, Direttore Sanitario Centrale e Direttore Risorse Umane - in relazione ai Direttori di Istituto, di Dipartimento, Direttori Sanitari, nonché ai Direttori di struttura complessa.

Essa, viceversa, viene operata in prima istanza dal Direttore di struttura complessa con riferimento ai dirigenti con incarico professionale, di alta specializzazione ed ai dirigenti di struttura semplice inseriti nella propria struttura.



In caso di dissenso in ordine a tale valutazione da parte del dirigente valutato, essa verrà sottoposta all'esame del Nucleo di Valutazione, che, sentito il Dirigente interessato, provvederà ad esprimersi in merito, dandone comunicazione al Dirigente valutato. Tale procedura sarà inserita all'interno del Sistema di Valutazione di cui alla lettera A del presente articolo.

La revoca anticipata dell'incarico avviene con atto scritto e motivato a seguito di risultati negativi nella gestione delle risorse affidate, previo contraddittorio con il Dirigente interessato che, ove ritenuto, potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale di fiducia.

In caso di revoca o di mancata conferma dell'incarico, il trattamento economico sarà quello proprio del nuovo incarico. In tal senso si conviene che, in caso di revoca dell'incarico assegnato, al Dirigente verrà affidato altro incarico con esclusione di quelli che prevedono una direzione di Struttura (punto A, lettere a) e b) del presente articolo).

#### **Lett. D**

##### **Norma transitoria.**

I dirigenti che, al 31 dicembre 2017, sulla base del contratto di assunzione o di un provvedimento aziendale successivo, ricoprivano una posizione di direzione di struttura complessa e direzione di struttura semplice, continueranno a ricoprire detto incarico sino al termine indicato nel provvedimento di conferimento, ovvero, in mancanza, per i due anni successivi alla sottoscrizione del presente CCL, dopo di che agli stessi si applicherà il regime previsto dal presente articolo.

## **TITOLO V DOVERI DEL PERSONALE DIRIGENTE**

#### **Art.18 - Comportamento in servizio**

Il Dirigente, in relazione alle particolari esigenze dell'assistenza sanitaria, deve improntare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'utente, ispirandosi ai principi della solidarietà umana e subordinando ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità della sua prestazione.

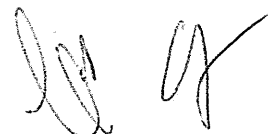

Il Dirigente deve attenersi alle disposizioni che vengono impartite dall'Amministrazione e dal Direttore Sanitario, per quanto di loro specifica competenza, secondo il modello organizzativo adottato dalla Struttura sanitaria di appartenenza, nel rispetto del codice deontologico, delle norme del presente contratto e del regolamento interno, laddove esistente.

#### **Art.19 - Ritardi ed assenze**

Il Dirigente è tenuto ad osservare il proprio orario di lavoro, secondo i piani organizzativi interni dei singoli Reparti/Servizi, rilevato da sistemi obiettivi di controllo stabiliti dall'Amministrazione, unici ed uguali per tutti.

I ritardi devono essere giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso; qualora il ritardo - giustificato ed occasionale - sia eccezionale non comporta la perdita della retribuzione. In tal caso il Dirigente potrà recuperare l'orario di lavoro non effettuato in accordo con il proprio Responsabile di U.O./Servizio/Direzione Sanitaria in base alle esigenze organizzative, entro la settimana successiva.

Le assenze devono essere giustificate immediatamente e comunque non oltre le 24 ore, salvo il caso di legittimo e comprovato impedimento; in ogni caso comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla durata dell'assenza stessa.



L'assenza arbitraria ed ingiustificata che superi i 3 giorni consecutivi è considerata mancanza gravissima.

#### **Art.20 - Codice disciplinare**

I provvedimenti disciplinari da parte dell'Amministrazione debbono essere adottati in conformità all'art.7 della Legge 20 maggio 1970, n.300, e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno cinque giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione per presentare le proprie deduzioni, facoltà del Dirigente di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante della O.S. cui conferisce mandato), nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro, dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.

Al riguardo si conviene che, comunque, la contestazione disciplinare deve essere inviata al lavoratore non oltre il termine di trenta giorni dal momento in cui gli organi direttivi sanitari ed amministrativi della Struttura presso cui presta servizio hanno avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa.

Si conviene altresì che il provvedimento disciplinare non può essere adottato dal datore di lavoro – nella persona del Direttore del personale, sentito il Direttore Sanitario dell'Istituto di appartenenza per gli aspetti professionali e di natura clinico-sanitaria - oltre il termine di trenta giorni dalla presentazione delle controdeduzioni da parte del lavoratore.

Si pattuisce che il predetto termine di trenta giorni rimane sospeso nel caso in cui il dipendente richieda, nel termine per presentare le proprie controdeduzioni, di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere detto termine "ab initio" per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione.

Le mancanze del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte dell'Amministrazione:

1. richiamo verbale;
2. richiamo scritto;
3. multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni.

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- I. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate - previa verifica della Direzione Sanitaria per i soli Dirigenti medici e sanitari), tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- II. rilevanza degli obblighi violati;
- III. responsabilità connesse all'incarico ricoperto dal Dirigente;
- IV. grado di danno o di pericolo, anche potenziale, causato all'Amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- V. sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti riguardo al comportamento del Dirigente, di precedenti provvedimenti disciplinari adottati, di concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo fra loro.


Esemplificativamente, a seconda della gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:



- a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione prima dell'inizio dell'attività lavorativa e giustificazione, ai sensi dell'art. 19, o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- c) commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati dal responsabile del servizio/reparto di appartenenza o dalla direzione sanitaria;
- d) non si attenga, senza giustificato motivo, alle disposizioni terapeutiche impartite, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, rispetto alle direttive o disposizioni assegnate dal Responsabile di reparto/servizio di appartenenza o suo sostituto;
- e) ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite nella Unità produttiva di ICS Maugeri di appartenenza;
- f) esegua il lavoro affidatogli negligenzemente o non ottemperando alle disposizioni aziendali;
- g) tenga un contegno scorretto o offensivo verso i degenti, il pubblico e gli altri dipendenti;
- h) ponga in essere atti e comportamenti lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;
- i) violi il segreto professionale e di ufficio e non rispetti le condizioni previste dal Codice Etico di ICS Maugeri;
- j) compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'organizzazione e all'immagine della Struttura, fermi restando i diritti tutelati dalla Legge n. 300/70;
- k) ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento dei dati, anche di carattere temporaneo, di cui all'art. 13 (documenti di assunzione) del presente Contratto;
- l) ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;
- m) violi il divieto di fumare come da norma di legge;
- n) risulti assente alla visita domiciliare di controllo senza valida giustificazione;
- o) non si presenti alla visita medica prevista in ottemperanza delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi;
- p) violi il divieto di utilizzare telefoni cellulari, ove previsto e fatto salvo le ragioni di servizio;
- q) violi le norme del codice deontologico.

E', altresì, consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

- A. nei casi previsti dal capoverso precedente, qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- B. assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, in un giorno precedente e/o seguente alle festività e alle ferie;
- C. recidivo in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno dall'applicazione della prima sanzione; recidivo in mancanze già sanzionate nell'arco del biennio precedente;
- D. assenze per simulazione accertata di malattia;
- E. introduzione di persone estranee nella Struttura, senza giustificata motivazione o senza previa autorizzazione della Direzione di Istituto;
- F. abbandono del posto di lavoro, ivi inclusa l'ingiustificata irreperibilità presso la Struttura durante il turno di lavoro notturno;
- G. falsifici le indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia, comunque, volontariamente annotazioni irregolari su queste;



- H. per uso dell'impiego ai fini di interessi personali, svolgendo attività professionale non autorizzata a favore di pazienti privati all'interno della Struttura;
- I. per violazione del segreto professionale e di ufficio, per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno ad un infermo, all'Amministrazione o a terzi;
- J. per tolleranza di abusi commessi da dipendenti di cui venga a conoscenza;
- K. non rilevi e/o comunichi la situazione di incompatibilità prevista dalla vigente normativa in cui dovesse versare;
- L. indirizzi presso altra struttura e/o sanitari pazienti ricoverati nella Struttura sanitaria di appartenenza o, comunque, ponga in essere attività denigratoria nei confronti della stessa Azienda;
- M. compia volontariamente infrazioni alla legge sulla detenzione e sull'uso degli stupefacenti;
- N. compia, all'interno della Struttura, atti contrari alla pubblica decenza;
- O. svolga attività concorrenziale in altra Struttura, secondo quanto previsto dal Regolamento ASI/ALPI/Ricerca;
- P. per accertato stato di ebbrezza alcolica e utilizzo di sostanze stupefacenti o psicotrope durante il turno di servizio;
- Q. ponga in essere molestie, anche di carattere sessuale, lesive della dignità della persona.

Oltre alle ipotesi previste al precedente comma – le quali hanno carattere indicativo e non esaustivo dei casi che possono dar luogo all'adozione del provvedimento del licenziamento per mancanze – la Struttura, in ragione dell'autonomia e dell'alta professionalità riconosciuta al Dirigente, potrà altresì recedere dal rapporto di lavoro per fatti o condotte che, pur non integrando una giusta causa o un giustificato motivo, rappresentino valide ragioni di cessazione del rapporto in relazione al carattere fiduciario insito nella qualifica dirigenziale, quali ad esempio: uso improprio permessi ex l. 104/92, richieste di regalie, ricoveri inappropriati a parenti o conoscenti, ecc.

E' in facoltà dell'Amministrazione di provvedere alla sospensione cautelare del Dirigente onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento. Al dipendente sospeso cautelativamente è concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre agli assegni familiari.


#### **Art. 21 - Licenziamenti individuali**

In caso di licenziamento dichiarato ingiustificato, al dirigente assunto prima del 7 marzo 2015, quale condizione di miglior favore, verrà applicata la disciplina prevista dall'art. 18 dello statuto dei lavoratori, così come modificata dalla Legge 92/2012.

Al dirigente assunto successivamente al 7 marzo 2015, verrà erogata una indennità risarcitoria non soggetta a contribuzione rapportata all'anzianità di servizio presso la ICS Maugeri, a tal fine dovendosi considerare i periodi di servizio eventualmente svolti presso tutte le proprie Strutture, determinata come segue:

- fino a 5 anni di anzianità: da 6 a 10 mensilità;
- da 5 e fino a 10 anni di anzianità: da 11 a 18 mensilità;
- oltre 10 anni di anzianità: da 19 a 24 mensilità.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, sono riconosciuti al dipendente le eventuali ferie non godute, il TFR maturato alla data di cessazione e la eventuale indennità sostitutiva del preavviso.



## RAPPORTO DI LAVORO

### Art.22 - Orario di lavoro

L'orario normale di lavoro del personale dirigente è fissato in 38 ore settimanali, all'interno del quale sono ricomprese attività cliniche, assistenziali e di aggiornamento così come già definito all'interno degli Istituti/Presidi di ICS Maugeri.

Il prefissato orario settimanale potrà essere articolato su periodi plurisettemanali nell'arco dell'anno, ai sensi del D. Lgs. n.66/03 con tetti settimanali non inferiori a 30 ore e non superiori a 46 ore per i Dirigenti a tempo pieno.

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Tale media, in ragione delle particolari esigenze derivanti dall'assistenza sanitaria, sarà riferita ad un periodo di dodici mesi calcolato dalla data di sottoscrizione del presente contratto; ciò è reso necessario dall'esigenza di garantire sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di assistenza, così tutelando il diritto alla salute dei pazienti, attesa la delicata funzione di assistenza e cura espletata nelle strutture sanitarie, che deve essere garantita anche a fronte di eventi imprevedibili (quali malattie, infortuni, maternità, ecc.). Le parti si incontreranno entro 6 mesi per verificare l'applicazione della deroga che precede e per valutarne l'impatto tecnico organizzativo.

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il dirigente ha diritto di norma ad almeno undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore.

Fermo quanto sopra, le parti concordano sin d'ora che, in sede locale, sarà possibile articolare i turni di lavoro prevedendo un riposo giornaliero consecutivo di 9 ore, previa informativa alle OO.SS., ove ciò si renda necessario al fine di una migliore organizzazione del lavoro in materia di espletamento dell'attività ambulatoriale e del successivo turno di guardia da effettuarsi nella medesima giornata, dell'attività formativa, delle riunioni di reparto.

Eventuali altre eccezioni, al momento non identificabili, che dovessero prevedere una diversa organizzazione, saranno comunque preventivamente discusse in sede di contrattazione aziendale.

I criteri per la formulazione dei turni e dell'orario di servizio saranno stabiliti dalla Direzione sanitaria entro il primo trimestre di ciascun anno previo confronto con le OO.SS.

Qualora il Direttore Sanitario ne ravvisi la necessità, detti turni potranno essere modificati, d'intesa con le OO.SS., anche nel corso dell'anno, fatte salve le prerogative del Direttore Sanitario.

Per settori di particolare e speciale attività medico-chirurgica può essere adottato, a giudizio dell'Amministrazione della Struttura sanitaria, il rapporto part-time, che sarà regolato secondo le norme della legislazione in materia e dall'art. 30 del presente contratto.

Le variazioni dal tempo pieno al part-time (e viceversa) potranno essere effettuate dall'Amministrazione, su richiesta dell'interessato e in base a particolari esigenze organizzative della Struttura sanitaria, previa intesa con il dirigente interessato.

Per i Dirigenti a rapporto di lavoro a 38h settimanali, l'orario giornaliero sarà articolato di norma su sei giorni lavorativi e, dove l'organizzazione aziendale lo consenta, anche su cinque giorni lavorativi, con orario giornaliero di turno non inferiore a 4 ore, fatte comunque salve le attribuzioni del Direttore Sanitario e secondo un modello organizzativo del quale sarà data informativa alle OO.SS. Qualora l'orario giornaliero di lavoro superi le 6 ore continuative, il dirigente ha diritto, ai sensi di quanto disposto dall'art. 8 del D. Lgs. 66/2003 a beneficiare di un intervallo per pausa le cui modalità e durata saranno stabilite in sede aziendale, possibilmente d'intesa con le OO.SS. firmatarie del presente CCL.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1, D. Lgs. 66/2003, le parti convengono, al fine di garantire l'assistenza ai pazienti in maniera continuativa nelle 24 ore e al contempo la tutela della salute dei dirigenti e il





loro diritto al riposo, di stabilire il più ampio termine di sette giorni sul quale calcolare come media il limite delle otto ore di lavoro notturno nelle 24 ore, consentendo così la prestazione di un tetto massimo di 24 ore di lavoro notturno all'interno di un arco temporale di sette giorni, non potendo però superare il singolo turno notturno le 12 ore, oltre la pausa minima prevista dalla normativa vigente.

### **Art.23 - Caratteristiche del rapporto di lavoro**

#### **A) Principi generali.**

Tutti i Dirigenti hanno l'obbligo di svolgere, nell'ambito del reparto e/o del servizio cui sono adibiti e nel rispetto dell'incarico affidato, l'attività istituzionale (ivi compresa quella ambulatoriale) entro l'orario di servizio.

L'attività ambulatoriale sarà regolamentata, entro il primo trimestre di ogni anno, mediante accordo tra la Struttura di appartenenza e le OO.SS. firmatarie del presente CCL, sentito il Medico Responsabile e fatte salve le attribuzioni del Direttore sanitario.

Il rapporto di lavoro del dirigente medico a tempo pieno potrà essere esclusivo o non esclusivo, secondo quanto previsto dal successivo art. 24.

Circa la possibilità di instaurare rapporti professionali continuativi con altre strutture sanitarie, fermo restando il rispetto delle norme di legge sull'incompatibilità:

- 1) dirigenti a tempo pieno: è fatto assoluto divieto di stabilire rapporti professionali continuativi, ad eccezione delle attività occasionali di consulenze e consulti;
- 2) dirigenti a tempo parziale: sono tenuti a darne comunicazione preventiva al datore di lavoro – nella persona del Direttore di Istituto della Struttura di appartenenza - per le opportune valutazioni (che dovranno essere motivate) in merito all'insussistenza di conflitto di interessi; l'eventuale diniego va motivato per iscritto.

#### **B) Libera professione.**

Il rapporto di lavoro del personale dirigente dell'area medica e sanitaria può inoltre prevedere lo svolgimento di attività libero professionale al di fuori dell'orario di lavoro anche di carattere istituzionale secondo quanto previsto dal Regolamento Interno ASI/ALPI/Ricerca, così come integrato dal documento allegato.

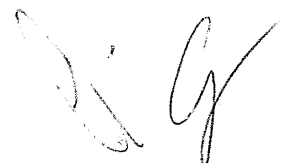
L'attività libero professionale *intra-moenia* potrà essere effettuata da tutti i dirigenti esclusivisti dell'area medica e sanitaria – ove l'organizzazione della struttura lo consenta - in orari concordati consensualmente tra dirigente e datore di lavoro, nella persona del Direttore di Istituto di appartenenza, nel rispetto delle normative nazionali e regionali nonché del regolamento interno, laddove esistente.

L'attività libero professionale *extra-moenia* potrà essere effettuata dai dirigenti non esclusivisti, purché non in altre strutture di ricovero (ordinario e in day hospital), a seguito di autorizzazione da parte del datore di lavoro – nella persona del Direttore dell'Istituto di appartenenza - che dovrà riscontrare la richiesta entro 30 giorni previa valutazione della insussistenza di situazioni di conflitto di interessi.

### **Art.24 – Indennità di esclusività.**

All'atto dell'assunzione i dirigenti dell'area medica e sanitaria esercitano l'opzione in ordine all'esclusività o meno del rapporto di lavoro.

Detta opzione può essere modificata entro il 30 novembre di ogni anno, con effetto dall'1 gennaio dell'anno successivo.



Ai dirigenti dell'area medica e sanitaria, con rapporto a tempo pieno, che abbiano optato per il rapporto esclusivo, è riconosciuta l'indennità di esclusività nella misura di cui all'art. 41.

Per i dirigenti assunti dopo l'1 gennaio 2018 essa sarà erogata dalla data della firma del CCL, a seguito di opzione del professionista per il regime esclusivo.

In fase di prima applicazione, al dirigente assunto dopo l'1 gennaio 2018 che abbia optato per il regime di lavoro esclusivo, è riconosciuto un termine di tre mesi per regolarizzare i rapporti professionali esterni.

#### **Art. 25 - Lavoro supplementare e straordinario**

In considerazione delle funzioni e delle responsabilità dei dirigenti, eventuali protrazioni dell'orario si intendono compensate dal trattamento economico complessivo nonché dalla retribuzione di risultato.

L'orario eccedente le 38 ore settimanali per i dirigenti a tempo pieno darà luogo a lavoro straordinario solo nei seguenti casi:

- lavoro prestato nel corso del servizio di pronta disponibilità,
- autorizzazione del RUO e dal Direttore di Istituto, previa verifica della Direzione Risorse Umane

Nelle suddette ipotesi, in conformità con quanto previsto all'art. 5 comma 5 del D. Lgs n.66/2003, il lavoro straordinario sarà retribuito con una maggiorazione della paga oraria di cui all'art. 43, pari al 20% per il lavoro diurno, al 30% per il lavoro notturno o diurno festivo e al 50% per il notturno festivo.

In alternativa a quanto previsto nel capoverso che precede, il Dirigente - purché abbia assolto integralmente il proprio debito orario - potrà richiedere, entro i 15 giorni successivi, il recupero dell'orario aggiuntivo prestato nel corso del mese successivo, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22.00 e le ore 6.00; si considera festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 25 e nelle giornate programmate come riposo settimanale.

#### **Art.26 - Riposo settimanale e giornaliero**

Tutti i dirigenti hanno diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive in un giorno che di norma deve coincidere con la domenica.

Il suddetto periodo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione ad eccezione della corresponsione dell'indennità festiva.

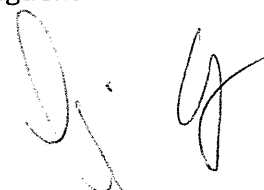
Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

Nel rispetto dei principi generali di salute e sicurezza, tenuta nel dovuto conto la primaria esigenza di preservare la continuità assistenziale, al dirigente sono riconosciute – fermo quanto previsto all'art. 22 del presente CCL - di norma 11 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24, al fine di garantire idonee condizioni di lavoro ed il pieno recupero delle energie.

#### **Art.27 - Festività**

Tutti i Dirigenti devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

- 1) Capodanno (1° gennaio);



- 2) Epifania (6 gennaio);
- 3) Anniversario della Liberazione (25 aprile);
- 4) Lunedì di Pasqua;
- 5) Festa del Lavoro (1° maggio);
- 6) Festa della Repubblica (2 giugno);
- 7) Assunzione della Madonna (15 agosto);
- 8) Ognissanti (1° novembre);
- 9) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 10) S. Natale (25 dicembre);
- 11) Santo Stefano (26 dicembre);
- 12) Santo patrono.

In occasione delle suddette festività decorre a favore del Dirigente la normale retribuzione.

I Dirigenti che, per ragioni inerenti al servizio, dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita.

In caso di coincidenza di una delle festività predette con il riposo settimanale, il Dirigente ha diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo, in altro giorno feriale stabilito dall'Amministrazione in accordo con l'interessato.

#### **Art.28 - Ferie**

Il Dirigente ha diritto ad un periodo di ferie di 30 giorni lavorativi annui, calcolate con riferimento a sei giornate lavorative settimanali; in caso di orario lavorativo su cinque giorni, le ferie dovranno essere riproporzionate fermo restando il monte annuo complessivo pari a 190 ore per il dirigente a tempo pieno.

In sede di singola Struttura, sarà possibile prevedere con accordo sindacale la fruizione delle ferie ad ore, fermo restando il monte ore complessivo di 190 ore per il dirigente a tempo pieno.

Il dirigente ha diritto, per ciascun anno, in sostituzione delle festività soppresse, a quattro giornate da aggiungersi alle ferie, da godersi entro l'anno solare.

Il dirigente assunto in data successiva al 1° gennaio di ciascun anno ha diritto di usufruire di un numero di giornate di ferie proporzionato al periodo di servizio prestato nell'anno; analogo riproporzionamento verrà operato nel caso di cessazione per qualunque causa del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.

Il godimento delle ferie sarà programmato, a livello di singola Struttura, entro il 31 marzo di ciascun anno nelle forme concordate tra il Direttore di Istituto, il Direttore Sanitario e le OO.SS., sentito il Direttore di Struttura complessa, in modo da garantire ai dirigenti un periodo di ferie estive di almeno 18 giorni consecutivi di calendario (giugno-settembre). Le rimanenti ferie devono essere godute entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, ai sensi del D. Lgs. 213/2004. In mancanza di tale programmazione, è facoltà dell'Amministrazione assegnarle in qualunque momento, previo parere della Direzione Sanitaria. Le chiusure annuali delle Strutture sanitarie sono computate nelle ferie.

Per eccezionali esigenze di servizio la Direzione di Istituto, d'intesa con il Direttore Sanitario, può rinviare il periodo di ferie programmato e/o richiamare in servizio il Dirigente già in ferie; in tal caso l'Amministrazione rimborserà il Dirigente delle spese sostenute e documentalmente dimostrabili a seguito dell'annullamento delle ferie o del richiamo dalle stesse.



La malattia insorta durante il godimento delle ferie, ove debitamente comunicata e certificata, sospende la fruizione delle stesse, che riprendono a decorrere al termine del periodo di malattia. Le ferie non godute a causa di malattia verranno successivamente riassegnate al Dirigente in altro periodo, compatibile con le esigenze di servizio e nel rispetto della normativa vigente.

Il Dirigente di Struttura complessa che non fruisca del periodo feriale nei termini di cui al precedente comma 5, decade dal diritto alle ferie anzidette, nonché dall'indennità sostitutiva delle ferie non godute, salvo che non provi il ricorrere di necessità aziendali assolutamente eccezionali ed obiettive ostative alla suddetta fruizione.

I Dirigenti, ai sensi dell'art. 24 d. lgs. 151/2015 e s.m.i., compatibilmente con le esigenze di servizio, possono cedere, a titolo gratuito e su base volontaria, le ferie da loro maturate ai sensi del presente articolo (ivi inclusi i quattro giorni di ferie sostitutivi delle festività soppresse) ad altri lavoratori della medesima Struttura, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori, parenti ed affini entro il secondo grado, i quali, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

In ogni caso, la cessione di cui sopra deve avvenire nel rispetto di quanto previsto dalla legge e non può riguardare il periodo minimo di ferie di cui all'art. 10 d. lgs. 66/2003 e s.m.i.

La cessione delle ferie non deve comportare oneri o spese aggiuntive per la Struttura.

Il Dirigente che si trovi nelle condizioni di necessità considerate nel comma 9 del presente articolo, può presentare alla Struttura richiesta di accesso alle ferie solidali in misura massima di 30 giorni annui, fruibili anche in modo frazionato, documentando la sussistenza delle condizioni di salute di cui sopra mediante idonea certificazione rilasciata da struttura sanitaria pubblica, o accreditata, o convenzionata.

Entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente ccnl le parti stenderanno apposito regolamento.

#### **Art.29 - Attività di guardia**

La guardia deve essere permanente ed interna alla Struttura sanitaria e deve essere svolta da tutti i Dirigenti dei reparti e dei servizi. Ove la Struttura sanitaria ne ravvisi discrezionalmente la necessità, la guardia può essere svolta da Dirigenti *ad hoc* con rapporto di lavoro dipendente o libero-professionale coordinato e continuativo.

La Struttura sanitaria potrà organizzare il servizio di guardia come servizio interdivisionale per branche affini. Sono fatte salve, in caso di urgenza, le attribuzioni del Direttore Sanitario.

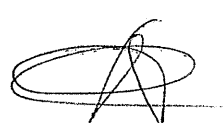
I Dirigenti hanno il diritto e il dovere di espletare paritariamente il servizio di guardia secondo i termini fissati dal Direttore Sanitario, sentite le OO.SS.

Il servizio di guardia viene regolamentato e retribuito secondo quanto previsto dalle norme contrattuali riguardanti il normale orario di lavoro e, se effettuato in ore notturne o festive, dà diritto alle rispettive indennità, mentre, se effettuato oltre l'orario di servizio, viene retribuito in base a quanto previsto in materia di lavoro supplementare e straordinario dal precedente art.25.

Il Dirigente può essere chiamato di norma ad effettuare fino a 5 turni mensili di guardia notturna di 12 ore.

I servizi di guardia sono effettuati a rotazione tra tutto il personale interessato, afferente all'U.O., salve diverse previsioni che potranno essere adottate previo confronto sindacale. Previa espressa richiesta al Direttore di Istituto, è escluso dal servizio di guardia il personale titolare di incarico di struttura complessa se non in caso di emergenze non preventivabili.

Fermo quanto previsto dall'art. 22 del presente CCL, si conferma il principio che al turno di guardia notturno fa seguito di norma un riposo continuativo di 11 ore, e che di norma non possono essere previsti due servizi di guardia notturna consecutivi.



In sede di preventiva pianificazione dei turni di guardia, e salvo quanto previsto dall'art. 22 del presente CCL, non potranno essere programmati riposi di durata inferiore a quanto sopra definito. Nei casi di mancato rispetto, a consuntivo, di tale norma, in relazione a situazioni eccezionali, autorizzate dalla Direzione sanitaria, riconducibili ad esigenze cliniche o organizzative di ICS Maugeri, ovvero ad esigenze personali dei Dirigenti, la documentazione relativa potrà essere visionata periodicamente dalla Direzione Sanitaria ed analizzata all'interno del Risk Management. Il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro. Le guardie svolte in orario notturno o festivo danno diritto ad una uguale indennità di guardia, pari a € 50,00 per turno oltre alle indennità di lavoro notturno /festivo.

### **Art.30 - Pronta disponibilità.**

Ove ne ravvisi la necessità, la Struttura sanitaria può istituire un servizio di pronta disponibilità in base a criteri tecnici e modalità concordate tra il Direttore Sanitario e le OO.SS.

Il servizio di pronta disponibilità per il personale il cui rapporto è disciplinato dal presente contratto non può superare i 10 turni al mese, salve diverse previsioni che potranno essere stabilite a livello di contrattazione decentrata; per esso va corrisposto un compenso fisso in misura indifferenziata e frazionabile di 28 euro per ogni 12 ore di servizio di reperibilità a far data dal mese successivo alla ratifica del presente CCL. Il compenso per eventuali turni di durata superiore a 12 ore sarà proporzionato alla effettiva durata del turno di reperibilità richiesto ed espletato, maggiorato del 10% per la quota eccedente le 12 ore.

I turni di pronta disponibilità devono comunque essere prefissati dal Direttore Sanitario d'intesa con le OO.SS. Di norma sono possibili due turni di reperibilità consecutivi nelle giornate di sabato e domenica/festivi.

In caso di chiamata sarà inoltre dovuto il pagamento delle ore di effettivo servizio prestato con le maggiorazioni previste dalla regolamentazione del lavoro supplementare e straordinario o come recupero orario su richiesta del Dirigente.

Resta inteso che l'eventuale svolgimento di attività lavorativa durante il turno di pronta disponibilità sospende, per la sua durata, il periodo di riposo giornaliero, che proseguirà a decorrere alla cessazione della prestazione resa in regime di pronta disponibilità.

Al servizio di pronta disponibilità sono tenuti di norma tutti i Dirigenti.

Nei limiti concessi dalle esigenze organizzative, possono essere esentati dal Direttore di Istituto dal servizio di pronta disponibilità, a domanda, i Dirigenti di età superiore ai 60 anni.

### **Art. 31 – Rapporti a tempo parziale**

Il rapporto di lavoro può essere stipulato anche a tempo parziale, in conformità alle normative vigenti.

Salvo diversa pattuizione individuale, la prestazione lavorativa del Dirigente part-time sarà individuata in riferimento a turni programmati dalla Struttura sanitaria.

Al lavoratore a tempo parziale dovrà essere garantito un trattamento economico e normativo non inferiore a quello del Dirigente a tempo pieno di pari inquadramento, in proporzione all'orario prestato.

La Struttura sanitaria può richiedere, in via occasionale e comunque con un preavviso di almeno due giorni, la variazione temporale della prestazione lavorativa.

Il Dirigente può svolgere, per specifiche esigenze e dietro espressa autorizzazione della Struttura sanitaria, lavoro supplementare o straordinario per un massimo del 30% dell'orario concordato.



Ai fini del computo dei lavoratori, il Dirigente a tempo parziale è calcolato in proporzione all'orario svolto.

## TITOLO VII PERMESSI

### Art.32 - Permessi straordinari

Al Dirigente che abbia superato il periodo di prova spettano i permessi retribuiti e non retribuiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Gli spettano inoltre, a titolo di miglior favore, i seguenti permessi:

- a) Per matrimonio: giorni 15 di calendario, con retribuzione. Il permesso potrà essere fruito in unica soluzione, una sola volta nell'arco della vita lavorativa, entro i 6 mesi dal matrimonio;
- b) Per sostenere esami attinenti alla carriera e al perfezionamento professionale, limitatamente al periodo necessario per sostenere le prove stesse e gli eventuali giorni di viaggio di andata e ritorno, con retribuzione;
- c) per partecipare a congressi scientifici e corsi di aggiornamento professionale attinenti alla specifica attività esercitata, compresi quelli con punteggio ECM, per un massimo di 12 giorni, con retribuzione, anche al fine di consentire la partecipazione ad iniziative promosse dalle associazioni di carattere scientifico e di ricerca. Tali permessi saranno autorizzati purché ne venga fatta richiesta con 10 giorni di anticipo e comunque compatibilmente con le esigenze di servizio e previo parere favorevole della Direzione sanitaria e/o della Direzione Scientifica;
- d) per frequentare corsi di specializzazione universitaria nella branca esercitata o branca affine, fino ad un massimo di 20 giorni per i Dirigenti a tempo pieno, non retribuiti. Il Dirigente è tenuto a documentare l'avvenuta partecipazione. Qualora la partecipazione a congressi o a corsi di qualificazione e specializzazione avvenga su richiesta della Direzione Sanitaria e/o Scientifica o del Responsabile e sia autorizzata dalla Struttura sanitaria di appartenenza, il permesso straordinario sarà esteso per la durata necessaria e le spese saranno a carico della Struttura sanitaria;
- e) in caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei suoceri, dei figli e dei fratelli, spetta al Dirigente un permesso, limitatamente a cinque giorni di calendario comprensivi del giorno di decesso che non verrà computato solo nell'ipotesi in cui il dirigente nel predetto giorno abbia comunque prestato attività lavorativa, con retribuzione;
- f) purché siano garantite le esigenze di servizio, i Dirigenti potranno richiedere di essere posti in permesso senza assegni con diritto al mantenimento del posto di lavoro al fine di partecipare a corsi di qualificazione, aggiornamento, e specializzazione professionale attinente al servizio.

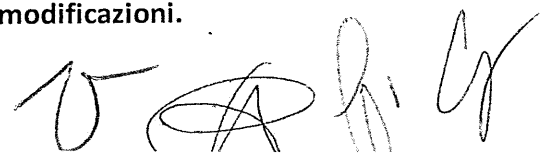
Tutti i permessi dovranno essere richiesti dall'interessato in tempo utile, e comunque almeno 7 giorni prima, per permettere la sostituzione, e potranno essere concessi o meno compatibilmente con le esigenze della Struttura sanitaria.

Il permesso straordinario è computato agli effetti del trattamento di fine rapporto secondo le norme di legge.

#### 1) Congedi per i genitori

Al personale dirigente dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. 151/2001 e s.m.i.

#### 2) Permessi di cui alla legge 5/2/1992, n. 104 e successive modificazioni.



Al personale dirigente spettano i permessi previsti dalla legge 5/2/1992, n.104 e successive modificazioni, nonché i riposi di cui all'art. 42, comma 1, del D. Lgs n.151/2001 e in alternativa al prolungamento del congedo parentale di cui al precedente punto 1.

Attesa la peculiarità dell'attività svolta dalle strutture che applicano il presente CCL, in ragione della necessità di contemperare l'esigenza di assicurare continuità assistenziale agli utenti con il diritto all'assistenza del disabile, i Dirigenti che beneficiano dei permessi ex legge n.104/92 dovranno consegnare al responsabile del servizio di appartenenza, con cadenza mensile, una programmazione di massima dei permessi stessi.

Laddove ricorrano situazioni straordinarie ed eccezionali che non consentano di individuare con detta cadenza le date di fruizione dei permessi, il lavoratore dovrà, per quanto possibile, comunicare la richiesta di permesso con un congruo preavviso, così da consentire all'azienda di predisporre le necessarie misure atte ad evitare di compromettere il funzionamento dell'organizzazione.

### **3) Congedi per le dirigenti vittime di violenza.**

La dirigente, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificata, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto di astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

## **TITOLO VIII MALATTIA ED INFORTUNIO**

### **Art.33 - Trattamento economico di malattia ed infortunio**

In caso di assenza per malattia o infortunio, il lavoratore deve informare immediatamente, di norma prima dell'inizio del turno di servizio, la Direzione sanitaria o quella amministrativa, secondo le rispettive competenze e trasmettere l'attestazione di malattia (ovvero il numero di protocollo dell'attestazione medica in caso di malattia certificata telematicamente con le modalità di cui al d.m. 26 febbraio 2010 e s. m.i.) entro i due giorni dalla data del rilascio.

La struttura, nel caso specifico della malattia, è tenuta a corrispondere al Dirigente l'intera retribuzione sino al 365° giorno di assenza per malattia nell'arco di quattro anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso.

Quando il Dirigente si assenti oltre il limite di 540 giorni complessivi nell'arco di un quadriennio mobile, la Struttura può recedere dal rapporto di lavoro.

Si conviene, però, che in via eccezionale, per quei lavoratori che abbiano una ricaduta nello stesso evento morboso che ha comportato un prolungato ricovero ospedaliero, in atto al momento del prefissato periodo di comporto, questo va prolungato di 60 giorni (da 540 a 600 giorni); qualora il predetto ricovero ospedaliero sia ancora in atto alla scadenza del seicentesimo giorno, il lavoratore ha diritto di richiedere un periodo di aspettativa non retribuita che può protrarsi per un massimo di 90 giorni purché permanga la situazione di ricovero ospedaliero.

Il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere il 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza per infortunio. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il 40% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dall'INAIL, con conseguente obbligo del lavoratore di rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione.

Il trattamento di malattia e infortunio non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili.

Non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio ai fini del pagamento della retribuzione globale.



Il Dirigente assente per malattia decade dal diritto all'indennità di malattia in caso di assenza alla visita di controllo domiciliare, richiesta o disposta ai sensi dell'art. 5 della Legge 20 maggio 1970, n.300, nelle fasce orarie di reperibilità previste dal Dm 8 gennaio 1985 e successive modificazioni. Qualora il Dirigente debba assentarsi dal proprio domicilio per sottoporsi a visita specialistica ambulatoriale, comunque, ha l'obbligo di avvertire l'Amministrazione entro le ore 9.00 dello stesso giorno.

In caso di licenziamento del Dirigente, comminato dopo il raggiungimento dell'età pensionabile, il periodo di conservazione del posto sarà limitato alla sola durata del periodo di preavviso e non oltre, anche in caso di successiva insorgenza di malattia.

Il Dirigente è tenuto ad informare dell'avvenuto infortunio immediatamente l'Amministrazione. Nel caso in cui l'infortunio o la malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà del datore di lavoro di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte, subentrando nella titolarità delle corrispondenti azioni legali nei limiti del danno subito.

## **TITOLO IX RESPONSABILITA' CIVILE**

### **Art.34 – Responsabilità civile**

L'Azienda garantisce il dirigente medico e sanitario - relativamente all'attività di servizio ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dalla l. n. 24/2017 s.m.i. e relativi decreti attuativi - senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

Al fine di garantire l'efficacia dell'azione di rivalsa di cui al precedente comma, in conformità con quanto previsto alla legge n. 24/2017, il dirigente medico e sanitario deve provvedere, con oneri a proprio carico, alla stipula della polizza assicurativa per colpa grave che sia conforme alla L. n° 24/2017 s.m.i.

Per quanto non espressamente regolamentato, si rinvia alla normativa vigente.

## **TITOLO X VITTO ED ABITI DI SERVIZIO**

### **Art.35 - Vitto**

Nelle Strutture sanitarie ove esiste il servizio di mensa per il personale dipendente, il Dirigente ha diritto di usufruire del servizio stesso nei giorni di effettiva presenza al lavoro.

La quota di partecipazione è fissata in 1,20 euro per pasto.

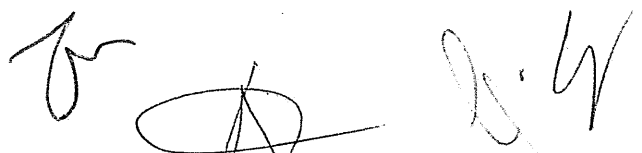
Nelle Strutture sanitarie ove non vi è il servizio di mensa, al Dirigente viene erogato un buono pasto per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, il cui importo potrà essere oggetto di confronto con le OO.SS.

### **Art.36 – Abiti di servizio**

Quando è fatto obbligo ai Dirigenti di indossare una divisa, cartellino di riconoscimento, indumenti di lavoro e calzature appropriate, la relativa spesa, compresa quella della manutenzione ordinaria, è a carico dell'Amministrazione.

## **TITOLO XI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art.37 - Cessazione del rapporto di lavoro**





### **Cessazione del rapporto**

Il rapporto di lavoro del Dirigente cessa nei seguenti casi:

- a) per licenziamento, ai sensi del presente Contratto Collettivo;
- b) per dimissioni;
- c) per mutuo consenso;
- d) per morte del lavoratore;
- e) per scadenza del termine;
- f) per raggiungimento dell'età pensionabile.

### **Art.38 - Preavviso**

Il preavviso di licenziamento o di dimissioni, per il Dirigente assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova, nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato nella misura di 3 mesi.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso, salvo diverso accordo fra le parti.

In caso di licenziamento, il periodo di preavviso (anche se sostituito dalla corrispondente indennità) è computato nell'anzianità di servizio agli effetti dell'indennità di anzianità del trattamento di fine rapporto.

E' facoltà della parte che riceve la disdetta di cui al primo comma del presente articolo, di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo e maturazione di indennità per il periodo di preavviso totalmente o parzialmente non compiuto.

### **Art.39 - Trattamento di fine rapporto di lavoro**

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, al Dirigente deve essere corrisposto il trattamento di fine rapporto.

Ai sensi dell'art. 2120, co. 2, c.c., le voci che concorrono a formare il trattamento di fine rapporto sono:

- Stipendio Tabellare;
- Specificità medica (per il personale medico);
- Posizione;
- Tredicesima mensilità.

Per il solo personale che percepiva, alla data dell'1 gennaio 2020, l'indennità di esclusività, tale voce concorre, sino a tale data, a formare il trattamento di fine rapporto.

### **Art.40 - Indennità in caso di morte**

In caso di morte del Dirigente, le indennità di cui agli artt. 38 e 39 del presente contratto (preavviso - fine rapporto) devono essere liquidate agli aventi diritto, secondo le disposizioni contenute nell'art. 2122 del codice civile.


Agli aventi diritto verrà erogata, in aggiunta alle indennità di cui sopra, una somma pari alla retribuzione che sarebbe stata corrisposta fino al termine del mese in cui si è verificato il decesso.

## **TITOLO XII TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **Art. 41 – Struttura della retribuzione.**

Dall'1 agosto 2020 la struttura della retribuzione è così determinata:

Trattamento fondamentale:



- stipendio tabellare;
- specificità medica (per il personale della dirigenza medica);
- posizione/funzione ove prevista;
- superminimo assorbibile e superminimo non assorbibile.

Trattamento accessorio:

- esclusività secondo il modello di conversione allegato sulla base dell'opzione indicata dal dirigente;
- target/risultato su obiettivi (retribuzione di risultato);
- specifici ulteriori elementi aggiuntivi della retribuzione, ove spettanti.

La retribuzione deve essere corrisposta al dirigente in una data stabilita, comunque non oltre il 7° giorno lavorativo successivo alla fine di ciascun mese.

Per il personale di cui all'art. 17 lettera A, punti b), c), d), e), i valori lordi mensili dell'indennità di esclusività sono diversificati in relazione all'anzianità di servizio presso ICS Maugeri, secondo quanto indicato nella tabella che segue, nel quale è altresì indicata anche l'indennità di esclusività spettante al personale di cui all'art. 17, lett. A), punto a), ove dirigente medico e sanitario.

ANZIANITA'		VALORE INDENNITA'	
Personale assunto entro il 31/12/2017	personale assunto dal 01/01/2018	Dirigente medico	Dirigente sanitario
entro i 5 anni	entro i 10 anni	€ 174,41	€ 115,93
da 5 a 15 anni	da 10 a 20 anni	€ 703,94	€ 392,58
oltre i 15 anni	oltre i 20 anni	€ 959,37	€ 913,64
Dirigenti di cui all'art. 17, lett. A, punto a)		€ 1.278,92	€ 1.278,92

Il personale che effettua l'opzione per la non esclusività, fermo restando il rispetto delle norme di legge sull'incompatibilità, non potrà svolgere attività esterna in altre strutture di ricovero (ordinario e in day hospital), come previsto dall'art 23 del presente CCL e dovrà informare ICS, nella persona del Direttore di Istituto, dell'attività svolta esternamente e si vedrà riconosciuta la voce economica tabellare e la specificità medica, quest'ultima ridotta del 30%.

Per i dirigenti che, alla data di entrata in vigore del presente CCL, sono stati contrattualizzati con il CCNL Sanità privata, il raggiungimento del complessivo trattamento retributivo previsto dal presente articolo, sarà operato attraverso un corrispondente assorbimento del superminimo in godimento, ove esistente, fatto salvo quanto previsto dall'art. 49.

Ai dirigenti medici e sanitari in forza alla sottoscrizione del presente CCL, assunti in epoca successiva all'1 gennaio 2018, i quali, in sede di prima scelta ai sensi dell'art. 24 CCL, abbiano optato per il regime non esclusivo, e che in seguito optino per il rapporto di lavoro esclusivo, l'indennità di esclusività spettante verrà erogata per la sola parte eccedente l'eventuale superminimo in godimento.

**Art. 42 – Tabelle retributive**

<b>Dirigenti Medici - TEMPO PIENO - IN FORZA AL 31/12/2017</b>									
<b>Incarico (art. 17 CCNL)</b>	<b>Tabellare da 01/01/2021</b>	<b>Indennità Specificità Medica</b>	<b>Retribuzione e di Posizione</b>	<b>Struttura complessa</b>	<b>Superminimo assorbibile</b>	<b>Retribuzione mensile non esclusivisti</b>	<b>Retribuzione annuale non esclusivisti</b>	<b>Valore orario</b>	<b>Indennità Esclusività</b>
<i>Dirigente di Struttura Complessa (area chirurgica) e Direttore Sanitario</i>	3.121,00	628,10	1.071,35	764,73	466,40	6.051,58	78.670,54	36,75	<i>Vedi art. 41 CCNL</i>
<i>Dirigente di Struttura Complessa (area medica) e Direttore Sanitario</i>	3.121,00	628,10	1.071,35	764,73	349,35	5.934,53	77.148,89	36,04	<i>Vedi art. 41 CCNL</i>
<i>Dirigente di Struttura semplice</i>	3.121,00	628,10	738,66	-	348,62	4.836,38	62.872,94	29,37	<i>Vedi art. 41 CCNL</i>
<i>Dirigente con Incarico Professionale (ex aiuto)</i>	3.121,00	628,10	361,52	-	338,14	4.448,76	57.833,88	27,02	<i>Vedi art. 41 CCNL</i>
<i>Dirigente con Incarico Professionale (ex Assistente)</i>	3.121,00	628,10	270,05	-	335,59	4.354,74	56.611,62	26,45	<i>Vedi art. 41 CCNL</i>
<i>Dirigente con Incarico Professionale (&lt;5 anni anzianità)</i>	3.121,00	628,10	-	-	328,08	4.077,18	53.003,34	24,76	<i>Vedi art. 41 CCNL</i>

<b>Dirigenti medici - TEMPO PIENO - NUOVI ASSUNTI</b>								
<b>Incarico (art. 17 CCNL)</b>	<b>Tabellare da 01/01/2021</b>	<b>Indennità Specificità Medica</b>	<b>Retribuzione di Posizione</b>	<b>Struttura complessa</b>	<b>Retribuzione mensile non esclusivisti</b>	<b>Retribuzione annuale non esclusivisti</b>	<b>Valore orario</b>	<b>Indennità Esclusivi tà</b>
<i>Dirigente di Struttura Complessa (area chirurgica) e Direttore Sanitario</i>	3.121,00	628,10	1.071,35	764,73	5.585,18	72.607,34	33,92	<i>Vedi art. 41 CCNL</i>
<i>Dirigente di Struttura Complessa (area medica) e Direttore Sanitario</i>	3.121,00	628,10	1.071,35	764,73	5.585,18	72.607,34	33,92	<i>Vedi art. 41 CCNL</i>
<i>Dirigente di Struttura semplice</i>	3.121,00	628,10	738,66	-	4.487,76	58.340,88	27,25	<i>Vedi art. 41 CCNL</i>
<i>Dirigente con Incarico Professiona le (ex aiuto)</i>	3.121,00	628,10	361,52	-	4.110,62	53.438,06	24,96	<i>Vedi art. 41 CCNL</i>
<i>Dirigente con Incarico Professiona le (ex Assistente)</i>	3.121,00	628,10	270,05	-	4.019,15	52.248,95	24,41	<i>Vedi art. 41 CCNL</i>
<i>Dirigente con Incarico Professiona le (&lt;5 anni anzianità)</i>	3.121,00	628,10	-	-	3.749,10	48.738,30	22,77	<i>Vedi art. 41 CCNL</i>

**Dirigenti SPTA - TEMPO PIENO - IN FORZA AL 31/12/2017**

<b>Incarico</b>	<b>Tabellare da 01/01/2021</b>	<b>Posizione Unificata</b>	<b>Struttura complessa</b>	<b>Superminimo assorbibile</b>	<b>Retribuzione mensile</b>	<b>Retribuzione annuale</b>	<b>Valore orario</b>	<b>Indennità Esclusività</b>
<i>Dirigente di Struttura Complessa NON Medico</i>	3.121,00	1.067,96	569,82	310,61	5.069,39	65.902,07	30,79	Vedi art. 41 CCNL
<i>Dirigente di Struttura Complessa Professionale e Amministrativo</i>	3.121,00	1.234,68	569,82	310,61	5.236,11	68.069,43	31,80	===
<i>Dirigente di Struttura semplice NON Medico</i>	3.121,00	634,97	-	310,61	4.066,58	52.865,54	24,70	Vedi art. 41 CCNL
<i>Dirigente di Struttura semplice Professionale e Amministrativo</i>	3.121,00	600,82	-	310,61	4.032,43	52.421,59	24,49	===
<i>Dirigente con Incarico Professionale e NON Medico</i>	3.121,00	404,42	-	310,61	3.836,03	49.868,39	23,30	Vedi art. 41 CCNL
<i>Dirigente con Incarico Professionale e Amministrativo</i>	3.121,00	353,07	-	310,61	3.784,68	49.200,84	22,98	===
<i>Dirigente con Incarico Professionale e NON Medico</i>	3.121,00	357,18	-	310,61	3.788,79	49.254,27	23,01	Vedi art. 41 CCNL
<i>Dirigente con Incarico Professionale e Amministrativo</i>	3.121,00	319,31	-	310,61	3.750,92	48.761,96	22,78	===
<i>Dirigente con Incarico Professionale (&lt;5 anni anzianità) NON Medico</i>	3.121,00	23,31	-	310,61	3.454,92	44.913,96	20,98	Vedi art. 41 CCNL
<i>Dirigente con Incarico Professionale (&lt;5 anni anzianità) Amministrativo</i>	3.121,00	56,05	-	310,61	3.487,66	45.339,58	21,18	===

<b>Dirigenti SPTA - TEMPO PIENO - NUOVI ASSUNTI</b>							
<b>Incarico</b>	<b>Tabellare da 01/01/2021</b>	<b>Posizione Unificata</b>	<b>Struttura complessa</b>	<b>Retribuzione mensile</b>	<b>Retribuzione annuale</b>	<b>Valore orario</b>	<b>Indennità Esclusività</b>
<i>Dirigente di Struttura Complessa NON Medico</i>	3.121,00	1.067,96	569,82	4.758,78	61.864,14	28,90	<i>Vedi art. 41 CCNL</i>
<i>Dirigente di Struttura Complessa Professionale e Amministrativo</i>	3.121,00	1.234,68	569,82	4.925,50	64.031,50	29,91	===
<i>Dirigente di Struttura semplice NON Medico</i>	3.121,00	634,97	-	3.755,97	48.827,61	22,81	<i>Vedi art. 41 CCNL</i>
<i>Dirigente di Struttura semplice Professionale e Amministrativo</i>	3.121,00	600,82	-	3.721,82	48.383,66	22,60	===
<i>Dirigente con Incarico Professionale NON Medico</i>	3.121,00	404,42	-	3.525,42	45.830,46	21,41	<i>Vedi art. 41 CCNL</i>
<i>Dirigente con Incarico Professionale Professionale e Amministrativo</i>	3.121,00	353,07	-	3.474,07	45.162,91	21,10	===
<i>Dirigente con Incarico Professionale NON Medico</i>	3.121,00	357,18	-	3.478,18	45.216,34	21,12	<i>Vedi art. 41 CCNL</i>
<i>Dirigente con Incarico Professionale Professionale e Amministrativo</i>	3.121,00	319,31	-	3.440,31	44.724,03	20,89	===
<i>Dirigente con Incarico Professionale (&lt;5 anni anzianità) NON Medico</i>	3.121,00	23,31	-	3.144,31	40.876,03	19,10	<i>Vedi art. 41 CCNL</i>
<i>Dirigente con Incarico Professionale (&lt;5 anni anzianità) Amministrativo</i>	3.121,00	56,05	-	3.177,05	41.301,65	19,29	===

#### **Art. 43 – Paga giornaliera e oraria**

La retribuzione di una giornata lavorativa è convenzionalmente definita come segue:

- per i Dirigenti che effettuano un orario di 38 ore settimanali moltiplicando il valore orario indicato nella tabella di cui al precedente art. 42 per 6,33;
- per i Dirigenti a tempo parziale moltiplicando il valore orario indicato nella tabella di cui al precedente art. 42 per 1/6 dell'orario settimanale concordato tra le parti.

Eventuali assenze non retribuite (scioperi, permessi a proprio carico, assenze ingiustificate, ecc.) saranno trattenute con l'applicazione della paga oraria o giornaliera di cui ai precedenti commi.

#### **Art. 44 - Retribuzione di risultato**

La retribuzione legata al target per obiettivi, in attesa di definizione degli stessi, sarà correlata alla disponibilità di ogni Dirigente di svolgere prestazioni aggiuntive per almeno 50 ore annue (per i dirigenti medici) e di 50 ore annue per i Dirigenti SPTA, fermo restando quanto previsto dall'art 24. Tali prestazioni potranno essere finalizzate a:

- Incrementare l'attività intramuraria e l'attività ASI
- Incrementare lo svolgimento dell'attività scientifica e di ricerca,
- Consentire lo svolgimento di turni aggiuntivi.

In sede di singola Struttura potranno essere concordate ulteriori finalità da perseguire attraverso prestazioni aggiuntive. Saranno pertanto discusse eventuali modalità operative legate alle specifiche attività di ogni singolo Istituto.

In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo, l'azienda al termine dell'anno potrà rideterminare, previo confronto con le OO.SS., quanto anticipato mensilmente a titolo di retribuzione di risultato.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il Dirigente ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della retribuzione di risultato quanti sono i mesi di servizio prestati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a questi effetti come mese intero.

L'Indennità Residuo contrattuale e Incentivo per Obiettivi di cui all'Accordo Quadro del gennaio 2015 confluisce nel superminimo non assorbibile.

#### **Art. 45 - Indennità di servizio notturno e festivo**

Ai dirigenti il cui turno di servizio si svolga durante le ore notturne, spetta inoltre una indennità notturna rideterminata nella misura unica uguale per tutti di € 2,74 lorde per ogni ora di servizio prestato tra le 22.00 e le ore 06.00.

Per il servizio del turno prestato in giorno festivo compete una indennità determinata in euro 17,82 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario del turno, ridotta ad euro 8,91 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di due ore; nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di una indennità festiva per ogni singolo dirigente.

#### **Art. 46 – Retribuzione Individuale di Anzianità**

Gli scatti e le classi maturati e corrisposti per il periodo fino al 31/12/96 continueranno ad essere corrisposti ai dirigenti aventi diritto con la voce "retribuzione individuale di anzianità".

#### **Art. 47 – Indennità di rischio**

Al dirigente medico classificato di categoria "A" da parte dell'esperto qualificato, ai sensi del d. lgs. n. 17 marzo 1995, n. 230, viene riconosciuta l'indennità di rischio da radiazioni pari a 1.240,00 euro lorde annue frazionabile in rapporto all'effettivo servizio svolto.



Detta indennità è comunque riconosciuta ai dirigenti medici radiologi, salvo che siano adibiti a servizi che non prevedano l'esposizione al rischio da radiazioni.

Ai dirigenti medici sopra individuati, con l'eccezione di cui al comma che precede, compete altresì un periodo di permesso retribuito di giorni 15 di calendario.

#### **Art. 48 – Tredicesima mensilità**

A tutto il personale dirigente in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi entro il 20 del mese di dicembre di ogni anno, composta dalla retribuzione fondamentale di cui all'articolo 41, ad eccezione del superminimo non assorbibile, nonché – per gli aventi diritto - dalla Retribuzione Individuale di Anzianità, dall'Indennità di rischio radiologico e dall'indennità di esclusività.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio; la frazione di mese superiore a quindici giorni va considerata, a questi effetti, come mese intero.

#### **Art. 49 - Incrementi stipendiali**

Al personale dirigente è riconosciuto un incremento tabellare pari a € 100,00 lordi mensili complessivi (per 13 mensilità) a far data del 1/1/2021. Tale incremento verrà ripartito con le modalità sotto riportate:

- dall'1/1/2020: incremento pari a € 40,00 mensili lordi;
- dall'1/8/2020 o dalla sottoscrizione del presente CCL se successiva: incremento pari a € 40,00 mensili lordi;
- dall'1/1/2021: incremento pari a € 20,00, per raggiungere così l'importo complessivo di € 100,00 mensili lordi.

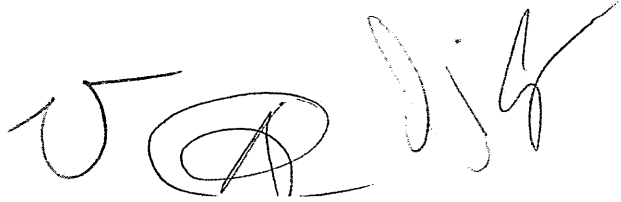
#### **Art. 50 – Una tantum riparatoria.**

Stante il lungo protrarsi della trattativa per la sottoscrizione del presente CCL nell'inesistenza peraltro di rinnovi della contrattazione precedentemente applicata, ICS – senza riconoscimento alcuno di eventuali diritti o pretese – riconoscerà al personale dirigente in forza alla data di sottoscrizione del presente CCL una somma a titolo di una tantum risarcitoria dei danni alla vita di relazione derivanti da tale situazione, previa sottoscrizione di appositi accordi conciliativi ex artt. 410-411 c.p.c.

In particolare, ai dirigenti assunti a tempo indeterminato sino al 31 dicembre 2017 l'importo dell'una tantum sarà pari a € 1.200,00 (costo azienda), mentre per i dirigenti assunti a far data dall'1 gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2019 sarà pari a € 1.000,00 (costo azienda).

L'una tantum di cui al presente articolo – ove accettata individualmente in sede conciliativa (da intendersi condizione essenziale per tale riconoscimento economico) – sarà erogata in unica soluzione unitamente alla retribuzione del mese successivo a quello di sottoscrizione del verbale di conciliazione.

La suddetta una tantum, alla luce della sua funzione risarcitoria, nonché ai sensi di quanto previsto dall'art. 3, d.l. 318/1996, convertito con modificazioni in l. n. 402/1996 e s.m.i., non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legale, né del trattamento di fine rapporto, ed è esclusa dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi e dei premi dovuti agli enti assistenziali, assicurativi e/o previdenziali.





### Dichiarazioni congiunte

- 1) Le parti convengono circa l'opportunità, in sede di avvio delle trattative relative al prossimo rinnovo contrattuale, di verificare la possibilità di qualificare come "non assorbibile" il superminimo di cui alle tabelle dell'art. 42 del presente CCL.
- 2) Le parti si riservano di disciplinare l'istituto della mobilità, nonché di confrontarsi in ordine alla previdenza complementare.
- 3) Le parti si riservano di valutare successivamente la possibilità di prevedere permessi <sup>PER VISITE</sup> ~~per ipotesi~~ di visite mediche. ~~MEDICHE O MOTIVIPERSONALI~~ *ML,*

FP CGIL

ICS MAUGERI

UIL FPL

CISL FP

CISL MEDICI

ANAAO - ASSOMED

CIMO

UMI

CISAL

AAROI- EMAC

## Addendum al CCL Maugeri

### Altri elementi di retribuzione accessori legati alla maggiore produzione

#### - Trial Clinici

Con decorrenza 1/1/2020 i trial clinici potranno essere così riconosciuti:

max 9% (incrementabile fino a 12%) della differenza fra ricavi e costi (con almeno il 3% al PI ed il rimanente, a completamento del 9%, distribuito al personale che effettivamente ha partecipato al trial da un punto di vista clinico) a cui potrà essere aggiunto un ulteriore 3% (massimo) da destinare a:

- finanziamento percorsi di studio del personale dipendente del gruppo;
- finanziamento borse di studio non superiori all'anno;
- investimenti in apparecchiature di supporto all'attività di ricerca e sperimentazione che possono risultare essenziali all'attività svolta.

#### - Solvenza

L'azienda metterà a disposizione ulteriori risorse per premiare le **over-performance** legate anche ai **ricoveri in regime ASI**

Per quanto riguarda i ricoveri in regime ASI o relativamente alle differenze alberghiere, l'azienda riconoscerà, **a fine anno ad ogni singola unità operativa**, una percentuale pari al [8]% dell'importo totale del ricovero.

Tale premialità sarà distribuita, **su indicazioni e motivazione del Primario** sulla base del contributo alle attività generali di reparto, fra i componenti dell'unità operativa come segue:

Nel caso di **ricoveri riabilitativi**:

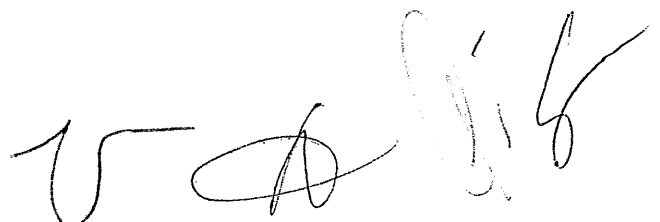
- 40% da destinare ai **dirigenti medici**;
- 30% da destinare al **personale di assistenza**;
- 30% da destinare al **personale di riabilitazione/personale tecnico/personale sanitario (biologi, psicologi, farmacisti, ecc.)**.

Nel caso di **ricoveri medici o chirurgici**:

- 60% da destinare ai **dirigenti medici**;
- 40% da destinare al **personale di assistenza, personale tecnico/personale sanitario (biologi, psicologi, farmacisti, ecc.)**.

Sarà prevista una quota da scorporare alla percentuale prevista per il personale medico assegnata al Dirigente che ha proposto la solvenza.

#### - Attività ASIX



Viene definita ASIX una modalità di remunerazione per l'Attività Solvente di Istituto fuori dall'orario di lavoro. Questa formula si applica alle visite e all'attività di diagnostica strumentale, secondo il seguente criterio.

Per quanto riguarda le visite:

- per i pazienti reclutati dall'Istituto, l'importo corrisposto al professionista sarà pari al 50% della tariffa prevista per ogni prestazione e il restante 50% sarà a favore di ICS Maugeri.
- per i pazienti reclutati direttamente dal professionista, l'importo corrisposto al professionista sarà pari al 70% della tariffa e il 30% andrà a ICS Maugeri.

Per quanto riguarda l'attività di diagnostica:

- ASIX piccole macchine (es. neurofisiopatologia, Radiologia tradizionale): 40% al professionista – 60% a ICS Maugeri.
- ASIX grandi macchine (es. TAC, RMN, Radioterapia, Med. Nucleare): 30% al professionista – 70% a ICS Maugeri.

La ripartizione del compenso viene calcolata al netto dell'eventuale costo del farmaco.

Rimane invariata l'attuale regolamentazione relativa all'eventuale quota a favore del tecnico/altro personale che rimane a discrezione dell'Istituto secondo le indicazioni del RUO. In tal senso, una percentuale prevista per il professionista Dirigente medico potrà essere pertanto assegnata ad altro personale che ha partecipato alla prestazione in orario di lavoro. In caso di prestazione al di fuori dell'orario di lavoro, la quota sarà quella prevista per il lavoro straordinario.

L'idea di introdurre questo meccanismo nasce dalle seguenti esigenze:

- Incrementare l'offerta ASI degli Istituti, anche al di fuori dell'orario di lavoro, così da permettere ai pazienti di avere maggiore disponibilità di slot ambulatoriali anche negli orari pomeridiani
- Facilitare e incentivare l'accesso alla libera professione per gli specialisti di ICS Maugeri.

Ogni Istituto, d'accordo con la Direzione di Istituto, la Direzione Sanitaria e il Responsabile Amministrativo, dovrà individuare le modalità operative più opportune per attivare questo nuovo meccanismo senza impattare l'attività ASI in orario di lavoro e senza che l'ASIX possa limitare l'Attività ALPI interna. Eventuali modifiche /integrazioni di natura organizzativa potranno essere ridefinite in sede decentrata.

## ALPI

Ridefinizione delle percentuali di trattenuta (% ALPI interna - % ALPI allargata) sulla base dell'attività effettuata:

RETRIBUZIONE	I.ORDO corrisposto	trattenuta ICS	trattenuta IRPEF
	fino a 5.000 annui	30% - 24%	in base al reddito*
	da 5.001 a 15.000	26% - 20%	in base al reddito*
	da 15.001 a 30.000	24% - 18%	in base al reddito*
	Da 30.001 a 50.000	21% - 16%	in base al reddito*
	Da 50.001 a 100.000	18% - 14%	in base al reddito*
	Oltre 100.000	16% - 12%	in base al reddito*

