



ASST PAPA GIOVANNI XXIII

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

IN ATTUAZIONE DEL CCNL 19.12.2019

AREA SANITA'

Bergamo, 9 novembre 2023

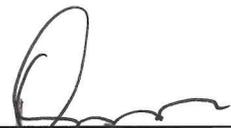
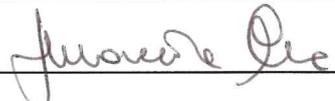
[Handwritten signatures]



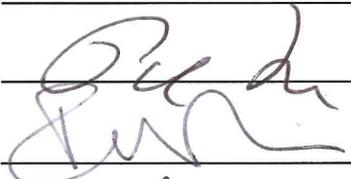
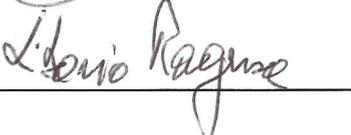
In data 9 novembre 2023 presso la sede dell'ASST Papa Giovanni XXIII si è proceduto alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale della dirigenza dell'AREA SANITA'.

Le delegazioni trattanti formalmente costituite e sottoriportate, dato atto che il Collegio sindacale in data 25.10.2023 ha rilasciato il previsto parere di conformità sulla preintesa sottoscritta tra le parti in data 16.10.2023, firmano il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale nel testo definito e sottoscritto nella citata preintesa e di seguito riportato.

Per la Parte Pubblica:

Presidente: Direttore amministrativo	Avv. Monica Anna Fumagalli	 _____
Direttore Sanitario	Dott. Fabio Pezzoli	 _____
Direttore Socio Sanitario f.f	Dr.ssa Simonetta Cesa	 _____
Direttore SC Gestione e sviluppo delle risorse umane	Dr.ssa Angela Colicchio	_____ _____
Direttore SC Direzione Medica	Dott. Antonio Picciché	_____ _____

Per le Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione integrativa:

ANAAO ASSOMED	dott. Dario Alimonti	 _____
CIMO		_____
FASSID	dott. Pietro Rosa	 _____
AAROI EMAC	dott. Ivano Riva	 _____
FP CGIL	dott. Liborio Ragusa	 _____
FESMED	dott. Eugenio Poletti	_____ _____
FEDERAZIONE CISL MEDICI	dott. Federico Merisi	_____ _____
ANPO ASCOTI FIALS MEDICI	dott. Joseph Negreanu	_____ _____
UIL FPL	dott. Giovanni Vazzana	_____ _____



INDICE

PREMESSA	1
Art. 1 - Campo di applicazione – Decorrenza e Procedure di variazione del CCIA ..	1
CAPITOLO I – RELAZIONI SINDACALI	2
Art. 2 - Finalità e modelli relazionali	2
Art. 3 - Informazione	3
Art. 4 - Confronto	3
Art. 5 - Confronto regionale	4
Art. 6 - Organismo Paritetico	4
Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa	4
Art. 8 - Gestione delle relazioni sindacali	7
Art. 9 - Sede sindacale	8
Art. 10 - Bacheche sindacali	8
Art. 11 - Permessi sindacali	9
Art. 12 - Assemblee del personale	10
Art. 13 - Esercizio del diritto di sciopero e contingenti minimi	11
CAPITOLO II – FONDI CONTRATTUALI E ISTITUTI GIURIDICI ECONOMICI CONNESSI	27
Art. 14 - Fondo per la retribuzione degli incarichi	27
Art. 15 - Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro	28
Art. 16 - Fondo per la retribuzione di risultato	31
Art. 17 - Criteri generali attribuzione retribuzione di risultato	31
Art. 18 - Premialità aggiuntiva	35
Art. 19 - Fondo di perequazione dell'attività libero professionale	36
CAPITOLO III – DISPOSIZIONI FINALI	36
Art. 20 - Disposizioni finali	36



PREMESSA

Premesso che:

- Il CCNQ del 13/07/2016 per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale, all'art. 7, comma 1, stabilisce che i dirigenti delle amministrazioni pubbliche sono aggregati nelle seguenti autonome aree di contrattazione collettiva:
 - l'Area Sanità, che comprende i dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari, compresi i dirigenti delle professioni sanitarie;
 - l'Area delle Funzioni Locali, che comprende i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali delle amministrazioni del comparto sanità.
- il CCNQ del 10.08.2022 conferma la suddetta composizione delle aree di contrattazione della dirigenza anche per il triennio 2019-2021;
- in data 19 dicembre 2019 è stato sottoscritto il CCNL Area Sanità;
- in coerenza con quanto previsto dagli articoli 40 e 40 bis del D.Lgs. n.165/2001, l'ASST provvede, annualmente, a determinare la consistenza dei fondi contrattuali per l'erogazione dei trattamenti economici accessori destinati al proprio personale.

Art. 1 - Campo di applicazione – Decorrenza e Procedure di variazione del CCIA

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa dal CCNL 19.12.2019.

Esso si applica a tutti i dirigenti afferenti alla dirigenza medica, sanitaria e delle professioni sanitarie dell'ASST Papa Giovanni XXIII con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, salva diversa prescrizione del presente contratto.

Da tale data cesserà di avere vigore il Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del 23.01.2017 e tutte le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati in contrasto con quanto regolato dal presente Contratto.

Per le materie qui non disciplinate e non oggetto di contrattazione si rinvia ai regolamenti ed alle procedure applicative in vigore all'atto della sottoscrizione del presente contratto.

Le parti si danno reciprocamente atto che il testo è stato elaborato nel più ampio contesto relazionale con comportamenti ispirati ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.

Esso rimarrà in vigore fino all'approvazione del successivo CCIA, fatta comunque salva la facoltà delle parti di proporre in qualsiasi momento modifiche e integrazioni al presente contratto.



Dell'avvenuta stipula e dei relativi contenuti l'Azienda darà adeguata pubblicità e informazione.

CAPITOLO I – RELAZIONI SINDACALI

Art. 2 - Finalità e modelli relazionali

Il sistema delle relazioni sindacali è lo 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.

Esse sono finalizzate a contemperare l'esigenza aziendale di assicurare agli utenti le prestazioni di competenza del Servizio Sanitario con gli interessi dei dirigenti a migliorare le condizioni di lavoro, di sicurezza clinica e di crescita professionale.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) La partecipazione: è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'Azienda, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.

Essa ha luogo nelle materie previste dagli artt. 4, 5 e 6 bis del CCNL 19.12.2019 e si articola in:

- Informazione
- Confronto
- Organismo paritetico

- b) La contrattazione integrativa: è finalizzata alla stipula di contratti che obbligano reciprocamente le parti nelle materie previste al comma 5 dell'art. 7 del CCNL 19.12.2019.

Nel rispetto dei sopra richiamati principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.



Art. 3 - Informazione

Fermi restando gli obblighi previsti dalle specifiche norme vigenti in materia di trasparenza, l'informazione costituisce il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti.

Essa trova applicazione mediante trasmissione ai soggetti sindacali della delegazione trattante in sede aziendale dei dati e degli elementi conoscitivi relativi alle materie oggetto di Confronto e di Contrattazione - così come individuate dai rispettivi successivi articoli - nonché le materie per le quali l'informazione sia prevista da apposite disposizioni di legge.

La relativa trasmissione avviene, di norma, con l'invito all'incontro (di confronto o di contrattazione) per le materie inserite nel relativo ordine del giorno.

Art. 4 - Confronto

Il confronto, che avviene con le procedure di cui all'art. 5 co. 2 del CCNL 19.12.2019, è finalizzato a consentire ai soggetti sindacali della delegazione trattante di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda intende adottare relativamente alle materie di seguito riportate:

- Criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro.
- Criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda.
- Criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e dei sistemi di valutazione della performance.
- Criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali.
- Criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali.
- Il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001.
- Le condizioni, i requisiti e i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

L'azienda e i soggetti sindacali si incontrano se, entro 10 giorni dalla trasmissione delle informazioni, il confronto è richiesto da questi ultimi, fermo restando che l'incontro può essere proposto dall'azienda contestualmente all'invio delle informazioni.

Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Durante tale periodo, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Alla conclusione del confronto, l'azienda redige una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse e procede alle iniziative di competenza.



Art. 5 - Confronto regionale

L'Azienda ferma rimanendo la propria autonomia contrattuale, nel rispetto dell'art. 40 del D.Lgs. 165 del 2001, si avvarrà delle seguenti linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa, emanate da Regione Lombardia previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 19.12.2019 nelle materie di cui all'art. 6 del suddetto CCNL con i seguenti provvedimenti:

- DGR n. 3540 del 07/09/2020 "Approvazione di linee guida in materia di attività libero professionali intramuraria dei dirigenti medici, veterinari e della dirigenza sanitaria dipendenti del SSL"
- DGR n. XI/4452 del 22/03/2021 "Approvazione verbale di confronto tra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. della Dirigenza dell'Area Sanitaria avente ad oggetto la definizione delle linee generali di indirizzo nelle materie di cui all'art. 6 del CCNL dell'Area Sanità del 19 dicembre 2019".

Art. 6 - Organismo Paritetico

Ai sensi dell'art. 6 bis del CCNL 19.12.2019, l'Organismo paritetico ha compiti consultivi su progetti complessi e sperimentali di carattere organizzativo.

Esso è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo riguardanti anche le politiche e i piani di formazione manageriale e continua, il lavoro agile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la prevenzione e riduzione del rischio clinico della L. 24/2017, la salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alle aggressioni subite in servizio dal personale, la programmazione dei servizi di emergenza, in particolare di pronta disponibilità e di guardia, valutando, tra l'altro, l'esonerabilità dei dirigenti che abbiano superato la soglia dei 62 anni di età anagrafica e l'estensione del servizio di pronta disponibilità a turni diversi da quelli notturni e festivi, fermo restando l'onere a carico del relativo fondo.

Le proposte formulate dell'organismo paritetico, all'esito dell'analisi di fattibilità, verranno trasmesse alla Direzione ovvero alle parti negoziali della contrattazione integrativa se le materie sono di competenza di quest'ultima.

L'Organismo paritetico è stato costituito con deliberazione n.1529 del 3.9.2020. Le parti si impegnano a rivedere la composizione del medesimo organismo a seguito della sottoscrizione definitiva del presente contratto.

Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa

a) Delegazioni trattanti

Le delegazioni trattanti in sede aziendale sono così definite:



Parte pubblica

- Direttore amministrativo con funzioni di presidente
- Direttore sanitario e socio sanitario
- Direttore SC Gestione e sviluppo delle risorse umane
- Direttore SC Direzione medica

La delegazione sarà di volta in volta integrata per la trattazione di specifiche materie dai Direttori/Responsabili delle strutture/funzioni competenti.

Parte sindacale

- I rappresentanti delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL 19.12.2019

La contrattazione integrativa avviene esclusivamente tra i componenti delle delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale sopra indicati.

Le parti potranno far intervenire nella contrattazione il personale tecnico ritenuto necessario alla definizione delle materie trattate, fermo restando che tale personale non acquisisce alcun potere decisionale.

Le delegazioni trattanti possono articolarsi anche in appositi gruppi tecnici, con composizione paritetica e con compiti propositivi, qualora le materie oggetto di trattazione necessitino di maggiori analisi e di approfondimenti; tali gruppi di lavoro, ove non diversamente stabilito in sede di delegazione trattante, non hanno alcun potere decisionale. Per la funzionalità dei lavori, tali gruppi non possono avere una composizione superiore a 4 unità per ognuna delle parti trattanti, con possibilità di indicare i rispettivi supplenti che possono intervenire in caso di assenza dei titolari. All'individuazione dei componenti di parte sindacale provvede l'Intersindacale della Dirigenza, sentite le OO.SS. facenti parte della delegazione trattante.

In conformità a quanto previsto dall'art. 10 del CCNQ 4.12.2017 e s.m.i. il tempo dedicato dai rappresentanti della delegazione sindacale alle trattative non è considerato come tempo lavoro; la partecipazione avviene oltre l'orario contrattualmente dovuto ovvero con copertura delle ore mancanti con i rispettivi permessi sindacali.

b) Materie oggetto di Contrattazione Integrativa

La contrattazione integrativa non può essere, in alcun caso, in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e disciplina le materie espressamente delegate a livello decentrato.

Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli artt. 1339 e 1419 del codice civile.



In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate tutte le materie e gli istituti demandati a tale livello dal CCNL temperati con la vigente normativa nazionale in materia e di seguito riportati:

- I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo di ciascuno dei fondi contrattuali.
- I criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale.
- L'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione integrativa.
- I criteri generali per la definizione del regolamento aziendale di disciplina dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati.
- L'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità e dell'indennità di lavoro notturno con oneri a carico del Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro
- L'individuazione dei contingenti minimi di presenza di personale dirigenziale da garantire in occasione di sciopero, ai sensi della L. n. 146 del 1990 e s.m.i..
- Gli altri istituti previsti dall'art. 7 del CCNL 19.12.2019.

In materia di contrattazione collettiva integrativa si applicano le disposizioni previste dagli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Gli accordi sulle materie oggetto di contrattazione integrativa diventano esecutivi dopo la prevista certificazione da parte del Collegio sindacale ai sensi dell'art. 8, comma 6 del CCNL 19.12.2019.

L'amministrazione trasmette alle parti sindacali copia degli accordi sottoscritti e provvede alla pubblicazione nell'apposita sezione Amministrazione trasparente del sito aziendale e alla trasmissione all'ARAN.

c) Interpretazione autentica contratto integrativo

Le parti concordano che, in caso di eventuali controversie relative all'interpretazione di specifiche clausole del contratto sottoscritto, i firmatari dello stesso ne definiscono consensualmente il significato autentico. La parte interessata invia apposita richiesta scritta contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la controversia, comunque riferita a problemi interpretativi di carattere generale. Durante tale periodo le parti non assumono iniziative unilaterali.

L'eventuale accordo di interpretazione sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva ovvero dalla data successiva definita nello stesso.



Art. 8 - Gestione delle relazioni sindacali

L'ASST garantisce attraverso il proprio ufficio dedicato alle Relazioni sindacali le seguenti funzioni:

- la gestione di un sistema stabile delle relazioni sindacali riferite sia alle materie riservate alla contrattazione collettiva integrativa, sia a quelle riservate alla informazione o al confronto, nonché alla interpretazione autentica degli accordi sottoscritti, coinvolgendo i responsabili delle strutture aziendali nelle materie di loro competenza;
- il coordinamento dell'intera tematica delle relazioni sindacali, raccordando e supportando i lavori della delegazione trattante di parte pubblica;
- il supporto giuridico e tecnico alla Direzione aziendale sulle materie indicate dalla contrattazione collettiva

Il sistema delle relazioni sindacali deve essere improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti negoziali. L'azienda si impegna a fornire riscontro alle istanze sindacali entro 30 giorni dalla loro formulazione.

La richiesta di incontro da parte di una o più delle OO.SS. firmatarie del CCNL, se accolta dalla Direzione aziendale, dà luogo alla convocazione delle Delegazioni trattanti mediante invio tramite posta elettronica da parte del competente ufficio, con un preavviso di norma di una settimana. La trattativa può essere avviata anche su iniziativa dell'azienda.

Alla convocazione che deve riportare giorno, ora, sede, ordine del giorno, andrà allegata l'eventuale documentazione inerente gli argomenti da trattare.

Spetta alle singole OO.SS. comunicare all'azienda l'indirizzo al quale inoltrare le comunicazioni.

Le riunioni sono svolte preferibilmente in presenza.

Gli incontri, regolarmente convocati, hanno piena validità indipendentemente dall'eventuale assenza di sigle sindacali. I rappresentanti sindacali assenti possono produrre dichiarazioni/osservazioni sulla materia in esame, che vengono acquisite agli atti e possono procedere alla sottoscrizione degli accordi prima della loro trasmissione al Collegio sindacale.

Dell'esito degli incontri, l'azienda redige promemoria che invia alle OO.SS facenti parte della delegazione trattante.

Ogni accordo/intesa/verbale di confronto deve essere firmato dai soggetti di parte pubblica e sindacale deputati alla negoziazione.

Art. 9 - Sede sindacale

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 27 della L. n. 300/70 (Statuto dei lavoratori), l'Azienda ha individuato e assegnato alle OO.SS. rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale di area appositi spazi sindacali all'interno della propria sede di Bergamo in Piazza OMS, n. 1.

Tali spazi comprendono una sala riunioni, destinata anche alle rappresentanze sindacali aziendali del comparto sanità e in subordine alle associazioni di volontariato, dotate di telefono (abilitato a pagamento per le telefonate fuori rete), computer e stampante.

Tenuto conto dell'ubicazione del presidio ospedaliero di San Giovanni Bianco, l'Azienda ha altresì assegnato un locale riservato alle attività sindacali presso tale sede.

Art. 10 - Bacheche sindacali

Al fine di garantire il diritto di affissione di cui all'art. 25 della L. n. 300/70 e s.m.i. sono assegnate alle singole sigle sindacali rappresentative della dirigenza delle "Bacheche on line" in un'apposita sezione denominata "bacheche sindacali" all'interno del portale "Angolo del dipendente" attivo sul web e accessibile a tutto il personale, per la pubblicazione di documenti, testi e comunicati di interesse sindacale e del lavoro, secondo le modalità definite dall'apposito regolamento aziendale.

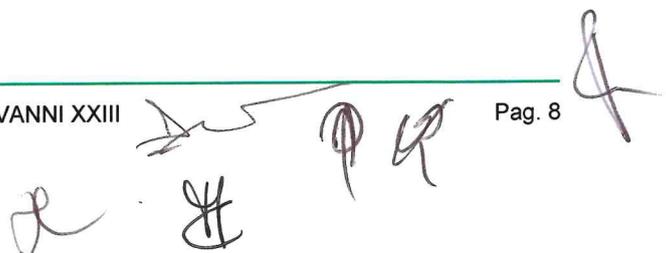
Alle stesse rappresentanze sindacali è assegnata, per le medesime finalità, una bacheca sindacale aziendale tradizionale presso la sede della ASST con garanzia dell'esclusività e in posizione accessibile a tutto il personale.

È vietata l'affissione di materiale al di fuori delle bacheche di cui sopra. L'Azienda pertanto provvederà a rimuovere il materiale affisso al di fuori dei suddetti spazi.

La distribuzione del materiale di informazione o di propaganda sindacale dovrà essere effettuata senza recare intralcio allo svolgimento del servizio e non potrà essere utilizzato personale dipendente dell'Azienda durante l'orario di lavoro.

È consentito l'utilizzo della mail aziendale per la distribuzione del materiale sopracitato e per l'effettuazione di propaganda sindacale purché ciò avvenga senza interferire con i compiti istituzionali dei dirigenti sanitari, senza recare pregiudizio alla normale attività istituzionale e avendo cura di indicare chiaramente il ruolo sindacale rivestito dal mittente, eliminando gli eventuali riferimenti alla struttura di appartenenza e all'incarico dirigenziale ricoperto. Le OO.SS. si impegnano a interrompere la trasmissione ai dirigenti che comunicano di non voler ricevere informative di carattere sindacale.

L'eventuale utilizzo temporaneo di spazi aziendali, non riservati all'attività sindacale, è subordinato alla preventiva informazione e autorizzazione della Direzione Aziendale.





Art. 11 - Permessi sindacali

Sono titolari del diritto ai permessi sindacali, giornalieri ed orari, per l'espletamento del loro mandato nei luoghi di lavoro, i dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dei vigenti CCNQ.

Le OO.SS. devono comunicare preventivamente, all'inizio di ogni anno, i nominativi dei dirigenti sindacali aventi titolo alla fruizione dei permessi e le eventuali successive variazioni o integrazioni.

I permessi sindacali possono essere retribuiti o non retribuiti.

Permessi sindacali retribuiti

I permessi sindacali retribuiti possono essere usufruiti per:

- partecipazione alle trattative sindacali;
- partecipazione a convegni o congressi di natura sindacale;

I permessi sindacali retribuiti sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.

Il soggetto titolare del permesso avverte il proprio Direttore/Responsabile di struttura almeno 72 ore prima (ridotte per motivi di urgenza a 48 ore), compilando l'apposita modulistica aziendale.

Il permesso è concesso salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio dirette ad assicurare i servizi minimi ed essenziali previsti dalle normative vigenti (deve essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura/unità operativa).

L'organizzazione sindacale cui appartiene il dirigente sindacale che usufruisce del permesso è responsabile dell'effettiva utilizzazione del permesso sindacale.

Monte ore permessi

Il numero delle ore di permessi retribuiti concessi a ciascuna organizzazione sindacale rappresentativa viene calcolato dall'Azienda e comunicato ai soggetti interessati all'inizio di ogni anno, con i criteri previsti dai vigenti CCNQ per la ripartizione dei distacchi e permessi sindacali.

Permessi sindacali non retribuiti

I dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative non collocati in distacco o aspettativa hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale nella misura di 8 giorni annui (cumulabili anche trimestralmente).



I soggetti titolari comunicano per iscritto al Direttore/Responsabile della struttura di afferenza almeno tre giorni prima, l'utilizzo del permesso, tramite la propria organizzazione sindacale/confederazione.

Per quanto non riportato nel presente articolo in merito alle prerogative sindacali si rimanda ai CCNQ in vigore.

Accesso alla mensa

I rappresentanti delle OO.SS. nei giorni in cui svolgono attività sindacale all'interno dell'Azienda possono fruire della mensa alle condizioni previste dal relativo regolamento aziendale.

Art. 12 - Assemblee del personale

Le assemblee su materie di interesse sindacale e di lavoro, che riguardano la generalità dei dirigenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale.

Alle suddette assemblee hanno diritto di partecipazione tutti i dirigenti, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che con rapporto di lavoro a tempo determinato.

La partecipazione alle assemblee avviene in orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale le ore di partecipazione in orario di lavoro spettano in misura proporzionale alla percentuale di prestazione lavorativa.

La richiesta di autorizzazione all'utilizzo di idoneo spazio aziendale per lo svolgimento dell'assemblea deve essere direttamente inoltrata alla Direzione Amministrativa con preavviso scritto di almeno tre giorni lavorativi con l'indicazione della data, dell'orario, dell'ordine del giorno nonché dell'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

Ove la Direzione Aziendale, per condizioni eccezionali e motivate, ritenesse necessario spostare la data dell'assemblea, deve darne comunicazione scritta alle rappresentanze sindacali promotrici entro 48 ore dalla data stabilita.

L'Azienda metterà a disposizione idonea sala nell'ambito della disponibilità esistente.

Le OO.SS. che organizzano l'assemblea comunicano i nominativi dei partecipanti all'Ufficio gestione assenze presenze della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane.

Le assemblee sono svolte di norma all'inizio e alla fine di ciascun turno di lavoro e possono essere svolte anche online.

I Direttori/responsabili di struttura agevolano la partecipazione dei dirigenti, fermo restando che durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle



prestazioni nelle unità operative interessate, secondo le analoghe disposizioni previste in caso di sciopero.

Per le assemblee svolte al di fuori della sede di servizio, rientra nel previsto monte ore individuale anche il tempo necessario per raggiungere il luogo ove si svolge l'evento e quello di ritorno alla sede di servizio, ove tale tempo rientri nella fascia oraria del turno programmato.

Art. 13 - Esercizio del diritto di sciopero e contingenti minimi

Il diritto di sciopero è assicurato con le modalità, criteri di seguito riportati.

I Servizi Pubblici Essenziali sono quelli volti a garantire il godimento dei diritti alla persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà ed alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione ed alla libertà di comunicazione.

Ai sensi di quanto previsto dagli articoli 1 e 2 della L. n. 146/90 e s.m.i., in ambito sanitario i servizi da garantire vanno individuati tra quelli sotto indicati, così come previsto dall'art. 2 degli Accordi sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale dirigente del servizio sanitario nazionale, stipulati tra l'ARAN e le competenti organizzazioni sindacali rappresentative rispettivamente il 26.09.2001 per la Dirigenza medica e il 25.09.2001 per la dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa:

A) Assistenza Sanitaria

A1) Assistenza d'urgenza:

- pronto soccorso medico e chirurgico;
- rianimazione, 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 per le 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.

A3) Attività sanitarie di carattere organizzativo:

- attività di accettazione nei ricoveri d'urgenza e di dimissione volontaria dei pazienti;
- servizi della direzione sanitaria nei cinque giorni che precedono le consultazioni elettorali europee, nazionali e amministrative e referendarie, nonché gli adempimenti prescritti dall'art. 19 della legge 104/1992;
- altre attività sanitarie sottoposte a scadenze di legge.

B) Igiene e Sanità Pubblica

- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti (in tale ambito rientrano le attività relative alla campagna vaccinale Covid 19);
- controllo per la prevenzione dei rischi ambientali e, vigilanza su sicurezza e salute nei luoghi di lavoro 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.

Contingenti di personale

Per le finalità sopra descritte, tenuto conto dell'organizzazione dell'azienda, vengono individuati i dirigenti, suddivisi per discipline, che dovranno formare i contingenti di personale addetti ai servizi pubblici essenziali: dirigenti medici, dirigenti biologi, dirigenti fisici, dirigenti farmacisti, dirigenti psicologi.

I criteri per la definizione dei contingenti sono quelli definiti dall'art. 3 dei sopracitati Accordi nazionali come di seguito riportati:

- per le prestazioni indispensabili relative alla "Assistenza sanitaria d'urgenza", di cui alla lettera A1), è mantenuto in servizio il personale normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero (contingente pieno);
- per le altre prestazioni indispensabili si fa riferimento ai contingenti impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni (turni di lavoro o di Pronta disponibilità).

L'elenco nominativo del personale esonerato dallo sciopero dovrà assicurare la presenza in servizio in ottemperanza alle tabelle dei contingenti minimi riportati in appendice al presente articolo.

Procedura operativa

Ai sensi dell'art. 4 degli Accordi nazionali in materia, le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero coinvolgenti servizi pubblici essenziali sono tenute a darne comunicazione direttamente all'Azienda ove lo sciopero sia indetto a livello aziendale o,



nell'ipotesi di vertenze nazionali/regionali, rispettivamente al Dipartimento della Funzione Pubblica ovvero alla Regione, con un preavviso non inferiore a 10 giorni precisando, in particolare, la durata della astensione dal lavoro. In caso di revoca dello sciopero già indetto le stesse rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione.

La SC Gestione e sviluppo delle risorse umane comunica a tutte le strutture aziendali interessate la proclamazione dello sciopero e richiede ai relativi responsabili di determinare l'elenco nominativo del personale esonerato dallo sciopero secondo i contingenti minimi definiti a livello aziendale.

I Direttori/Responsabili di struttura predispongono e notificano, almeno 5 giorni prima dello sciopero, l'elenco dei nominativi del personale tenuto all'erogazione delle prestazioni indispensabili e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero, nell'ambito del personale previsto in turno o in servizio nella giornata in cui cade lo sciopero: nella definizione dei nominativi da inserire nell'elenco i Direttori/Responsabili tengono conto del criterio di equa rotazione.

La comunicazione agli interessati viene effettuata con le stesse modalità utilizzate per la comunicazione dei turni mensili ordinari. Al personale che è assente dal servizio e riprenderà il lavoro in data successiva a quella prevista per la pubblicazione degli elenchi, ma previsto in servizio il giorno dello sciopero, il Direttore/Responsabile di struttura invierà l'informazione con mail ad alta priorità e con ricevuta di ritorno.

Il personale dirigente così individuato ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla comunicazione, la volontà di aderire comunque allo sciopero chiedendone la sostituzione al competente Direttore/Responsabile che provvederà ad attuarla, se possibile.

Copia degli elenchi definitivi dei contingenti di presenza dovrà essere trasmessa, secondo competenza, alla rispettiva Direzione di afferenza (medica, sanitaria, socio sanitaria), e contestualmente alla SC Gestione e Sviluppo delle risorse umane che li comunicherà alle Organizzazioni Sindacali, precedentemente all'effettuazione dello sciopero.

In presenza di situazioni di necessità/urgenza, il personale non precettato che si presenta in servizio nelle giornate di sciopero, appartenente a unità operative non funzionanti, potrà essere utilizzato, nel rispetto del profilo di appartenenza, in unità operative diverse da quelle di appartenenza, a discrezione della competente Direzione.

Non potranno essere autorizzati congedi ordinari ovvero recuperi compensativi in giornate coincidenti con lo sciopero, fatte salve le autorizzazioni già accordate in data antecedente alla comunicazione della proclamazione dello sciopero stesso.

Qualora lo sciopero venga revocato tutto il personale è tenuto a rispettare i turni ordinari precedentemente programmati.

Entro le ore 10,00 del giorno immediatamente successivo alla giornata di sciopero, i Direttori/Responsabili comunicheranno in via riservata alla SC Gestione e sviluppo delle risorse umane i nominativi dei dirigenti che hanno aderito allo sciopero per le conseguenti trattenute stipendiali ed i connessi adempimenti statistici e informativi di legge.

DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero			PERSONALE IN P.D.
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE		
CHIRURGICO	SC Chirurgia Generale 1 - Addominale Toracica	3 medici	1 medico	VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE	
	SS Chirurgia toracica				
	SS Week surgery SGB	1 medico	0		
	SC Chirurgia Generale 2 - Senologica	2 medici	0		
	SC Chirurgia Generale 3 - Trapianti addominali	2 medici	0		
	SC Chirurgia Plastica	1 medico	0		
	SSD Microchirurgia ricostruttiva	3 medici	0		
	SC Urologia	1 medico	0		
	SC Dermatologia	5 medici	1 medico		
	SC Ortopedia e Traumatologia				
	SS Chirurgia del bacino e del politrauma				
	SS Chirurgia sostitutiva e articolare				
SS Ortopedia week surgery	1 medico	0			

DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero			PERSONALE IN P.D.
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE		
CARDIOVASCOLARE	SC Cardiocirurgia	3 medici	0	VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE	
	SS <i>Cardiocirurgia miniinvasiva</i>				
	SSD Chirurgia dei Trapianti e del trattamento chirurgico dello scompenso	1 medico	0		
	SC Cardiologia 2 - Cardiopatie congenite del bambino e dell'adulto				
	SC Cardiologia 1	7 medici	1 medico		
	SS <i>UTIC</i>				
	SSD Elettrofisiologia				
SC Chirurgia Vascolare	2 medici	0			
SSD Cardiologia 3 - Diagnostica interventistica	1 medico	0			

DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero			PERSONALE IN P.D.
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE		
DIAGNOSTICA PER IMMAGINI	SC Fisica Sanitaria	1 fisico	0		VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE
	SC Medicina Nucleare	1 medico	0		
	SS <i>Terapia radiometabolica</i>				
	SC Radiologia diagnostica per immagini 1 - Radiologia e interventistica	5 medici	1 medico		
	SC Radiologia diagnostica per immagini 2 - Neuroradiologia	1 medico	0		
	SS <i>Neuroradiologia interventistica</i>				

DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero			PERSONALE IN P.D.
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE		
EMERGENZA URGENZA E AREA CRITICA	SC Anestesia e Rianimazione 1 - Pediatria	4 medici	1 medico		VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE
	SC Anestesia e Rianimazione 2	1 medico	0		
	SS Anestesia Ostetrica	1 medico	1 medico		
	SS Anestesia e rianimazione neurochirurgica	3 medici	1 medico		
	SS Anestesia e rianimazione cardiocirurgica	3 medici	1 medico		
	SS Prericovero, Day-Week Surgery	0	0		
	SS Gestione Blocchi Operatori	2 medici	1 medico		
	SC Anestesia e Rianimazione 3	3 medici	1 medico		
	SC Anestesia e Rianimazione 4 - Emergenza Urgenza Intra-Extra ospedaliera	4 medici (5 nei festivi perché c'è anche la copertura del medico urgentista dipartimentale)	3 medici (comprensivo del medico urgentista dipartimentale)		
	SS AAT di Bergamo	/	/		
	SC EAS - Emergenza di Alta Specializzazione	6 medici	5 medici		
	SS Medicina d'Urgenza				
	SS PS - OBI				
SSD Anestesia P.O. San Giovanni Bianco	1 medico	0			
SSD Centro Antiveleni	1 medico	1 medico			
				*Dalle 20,00 alle 8,00 è presente n.1 medico, a rotazione tra le varie strutture, che copre la postazione ambulanza di SGB	

DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero			PERSONALE IN P.D.
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE		
MATERNO INFANTILE E PEDIATRICO	SC Chirurgia Pediatrica	3 medici	1 medico		VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE
	SC Ostetricia e Ginecologia	11 medici	2 medici		
	SS Gravidanza Fisiologica e parto				
	SS Medicina Materno Fetale				
	SC Patologia Neonatale	2 medici	1		
	SS Terapia Intensiva Neonatale				
	SC Pediatria	2 medici	1 medico		
	SS Oncologia Pediatrica				
	SS Pediatria internistica				
	SS Epatologia e Gastroenterologia Pediatrica e dei Trapianti				
	SS Pediatria d'Urgenza	1 medico			
	SSD Procreazione Medicalmente Assistita	2 medici	0		

DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero			PERSONALE IN P.D.
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE		
AREA MEDICA	SC Endocrine - Diabetologia	2 medici + **	*		VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE
	SS Endocrinologia				
	SC Gastroenterologia 1 - epatologia e trapiantologia	2 medici + **	*		
	SS Epatogastroenterologica avanzata				
	SC Gastroenterologia 2 - endoscopia digestiva	2 medici	*		
	SC Malattie Infettive	2 medici		1 medico	
	SS Patologie HIV correlate e terapie innovative				
	SC Medicina Interna 1	2 medici + **	*		
	SS Medicina Geriatrica e delle Fragilità				
	SC Nefrologia	3 medici		0	
	SS Dialisi			1 medico fino alle 24	
	SS Centro Trapianti Renali			0	
	SC Pneumologia	3 medici	*		
	SS Pneumologia interventistica				
	SC Medicina Interna 2 - San Giovanni Bianco	1 medico		0	
	SS Sub-acute				
	SSD Reumatologia	1 medico + **	*		
SSD Malattie Rare	0		0		
SSD Dietetica nutrizione clinica	0		0		
	** 1 guardia, a rotazione, nei giorni di sabato, domenica e festivo infrasettimanale		* 1 guardia notturna interdivisionale a rotazione		

DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero			PERSONALE IN P.D.
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE		
MEDICINA DI LABORATORIO	SC SMeL 3 - Anatomia Patologica	2 medici + 1 biologo	0		VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE
	SC SMeL 2 - Analisi chimico cliniche	1 medico + 1 biologo ovvero 2 biologi	0		
	SS Centri prelievo				
	SC SMeL 1 - Microbiologia e Virologia	1 medico/biologo	0		
	SSD SMeL 4 - Specializzato in Citogenetica e Genetica Medica	1 biologo	0		
	SSD Biobanca	0	0		
	SC SIMT	1 medico + 1 biologo	1 medico		

DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero			PERSONALE IN P.D.
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE		
NEUROSCIENZE	SC Neurochirurgia	3 medici	1 medico		VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE
	SC Oculistica	2 medici	0		
	SC Neurologia	3 medici + 1 neurofisiopatologo	1 medico		
	SS Neurofisiopatologia				
	SS Stroke				
	SC Otorinolaringoiatria	2 medici	0		
	SC Riabilitazione Specialistica	1 fisiatra	il servizio di guardia notturno è garantito da 1 medico con contratto LP		
	SC Odontoiatria e stomatologia	1 medico	0		
	SSD Chirurgia Maxillo Facciale	1 medico	0		

DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero		
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE	PERSONALE IN P.D.
ONCOLOGIA ED EMATOLOGIA	SC Ematologia	2 medici	1 medico	VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE
	SS Malattie Mieloproliferative Croniche			
	SS Centro di Terapia Cellulare			
	SS Centro di Trapianti di Midollo Osseo			
	SC Oncologia	1 medico		
	SS Oncologia della donna			
	SC Radioterapia	1 medico	0	

DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero			PERSONALE IN P.D.
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE		
STAFF DELLA DIREZIONE SANITARIA	SC Farmacia	2 farmacisti	0		VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE
	SS Galenica Clinica				
	SS Logistica del Farmaco				
	SS Dispositivi Medici				
	SS Farmaceutica territoriale				
	SC Direzione Medica unitamente alla SC Gestione Operativa - - Next generation EU	1 medico	0		
	SS Direzione Medica P.O. San Giovanni Bianco				
	SS Gestione funzioni igienico sanitarie del polo territoriale				
	SC Medicina del Lavoro	1 medico	0		
	SC Medicina Legale	1 medico	0		
	SS Medicina legale del polo ospedaliero				
	SC Ingegneria Clinica	0	0		
	SC Ricerca Clinica, sviluppo e innovazione	0	0		
	SS Coordinamento Prelievo e Trapianti d'Organo	0	0		
SS Farmacia Esterna	l'apertura della Farmacia è garantita da 1 farmacista o da un farmacista con contratto LP	0			
SS Formazione Universitaria	0	0			



DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero			PERSONALE IN P.D.
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE		
STAFF DELLA DIREZIONE SOCIOSANITARIA	SS Sanità Penitenziaria	il servizio è garantito da personale medico con contratto LP	servizio è garantito da personale medico con contratto LP		VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE
	SS Assistenza domiciliare integrata e Home visiting	0	0		
	SS Coordinamento attività consultoriali	0	0		
	SS Coordinamento reti integrate territoriali sociosanitarie e sociali	/	/		
	SS Coordinamento attività di medicina territoriale	/	/		
	SC Cure Palliative, Terapia del Dolore e Hospice	1 medico	0		
	SS Cure Palliative precoci e simultanee	0	0		
	SC Distretto di Bergamo	0	0		
	SC Distretto Val Brembana, Valle Imagna e Villa d'Almè	0	0		
	SD Sviluppo interventi area montana	0	0		
	SC Cure primarie	0	0		
	SC Vaccinazioni e sorveglianza malattie infettive	1	0		
	SS Organizzazione centri vaccinali	1	0		

DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero			PERSONALE IN P.D.
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE		
SALUTE MENTALE E DELLE DIPENDENZE	SSD Area Disabilità e Autismo	0	0		
	SC Psicologia	0	0		
	SC Neuropsichiatria Infantile e dell'Adolescenza	1 medico	0		
	Servizio Borgo Palazzo	1 medico	0		
	Servizio Zogno	1 medico	0		
	SC Psichiatria 1				
	SS Servizio Psichiatrico di diagnosi e cura 1	1 medico	1 medico a rotazione tra gli specialisti psichiatrici, che copre sia la struttura SS Servizio Psichiatrico di diagnosi e cura (SPDC) 1 che l'SPDC 2		VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE
	SS Centro Psicosociale 1	1 medico	0		
	SS Riabilitazione psicosociale	0	0		
	SS Ambulatori Specialistici Territoriali	0	0		
	SC Psichiatria 2				
	SS Servizio Psichiatrico di diagnosi e cura 2	1 medico	Si veda contingente SS Servizio Psichiatrico di diagnosi e cura 1		
	SS Centro Psicosociale 2	1 medico	0		
	SS Centro Psico Sociale di Zogno	1 medico	0		
	SS C.R.A. e C.D. San Giovanni Bianco	1 medico	0		
SC Dipendenze					
SS SerD Carcere	1 medico	0			
SS SerD Bergamo	1 medico	0			



DIPARTIMENTO	STRUTTURE POAS VIGENTE	Contingenti minimi di presenza in caso di sciopero			PERSONALE IN P.D.
		PRESENZE MINIME DIURNE DA GARANTIRE	PRESENZE MINIME NOTTURNE DA GARANTIRE		
STAFF DELLA DIREZIONE GENERALE	SS Qualità e risk management	0	0		VA GARANTITO IL NUMERO DI PRESENZA STABILITO DAL PIANO PD IN VIGORE
	SS Servizio prevenzione e protezione - SPP	0	0		
	SC Gestione Operativa - Next generation EU	vedasi SC Direzione Medica	0		
	SC Direzione Aziendale Professioni Sanitarie e Sociali - DAPSS				
	SS Processi integrati del territorio	1	0		
	SS Progettazione e sviluppo				

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



CAPITOLO II – FONDI CONTRATTUALI E ISTITUTI GIURIDICI ECONOMICI CONNESSI

Art. 14 - Fondo per la retribuzione degli incarichi

Il fondo di cui all'art. 94 del CCNL 19.12.2019 è finalizzato:

- alla valorizzazione degli incarichi dirigenziali secondo la specifica disciplina aziendale, definita con deliberazione n. 326 del 8.3.2023, attraverso la remunerazione della retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile;
- alla remunerazione dell'indennità di direzione di struttura complessa secondo i valori previsti dal CCNL vigente nel tempo;
- alla remunerazione dell'indennità di specificità medico-veterinaria, secondo i valori previsti dal CCNL vigente nel tempo;
- ad eventuali trattamenti economici previsti a valere sulle risorse del fondo, derivanti da specifiche disposizioni di legge;
- all'eventuale specifico trattamento economico in applicazione della norma transitoria art. 38 comma 3 del CCNL 8.6.2000;
- ad eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi del CCNL vigente nel tempo.

Gli importi della retribuzione di posizione parte fissa e dell'indennità per incarico di struttura complessa sono stabiliti rispettivamente dagli artt. 91 e 90 del CCNL 19.12.2019.

La retribuzione di posizione parte variabile è attribuita ai dirigenti in relazione alla graduazione dell'incarico ricoperto.

Le parti si danno reciprocamente atto che la graduazione delle funzioni definita, previo confronto con le OO.SS., nel regolamento in materia di graduazione, affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali dell'area sanità di cui alla suddetta deliberazione n. 326/2023, deve avvenire secondo il principio della esigibilità e dell'attribuzione di tutti gli incarichi necessari all'organizzazione e al funzionamento aziendale.

Il trattamento economico complessivo di posizione aziendale (parte fissa + parte variabile) è parametrato ai pesi indicati nella tabella che segue.



TIPOLOGIE DI INCARICO	CODICE	PESO POSIZIONE AZIENDALE
GESTIONALI		
Direttore di Struttura Complessa: Area chirurgica	A1	100
Direttore di Struttura Complessa: Area medica - Dirigenza sanitaria – Dirigenza delle professioni sanitarie	A2	94
Direttore di Struttura Complessa: Area territorio	A3	91
Responsabile Struttura Semplice Dipartimentale	B1	74
Responsabile Struttura Semplice/Distrettuale	B2	69
PROFESSIONALI		
Altissima Professionalità a valenza dipartimentale	Ce SSD	74
Altissima Professionalità a valenza di struttura complessa	Ce SS	69
Alta specializzazione	Ca	50
Professionale Avanzato	C sup	46
Professionale Intermedio	C	33
Professionale Di Base	D	10

Eventuali quote di fondo – stanziare a bilancio e certificate dall'organo di controllo – qualora non integralmente utilizzate per le finalità sopra elencate, sono destinate (senza storicizzazione) alla retribuzione di risultato dell'anno di competenza e, quindi, riassegnate al fondo di appartenenza a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.

Art. 15 - Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

Le risorse del fondo di cui all'art. 96 del CCNL 19.12.2019 sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

A. Compensi correlati alle condizioni di lavoro:

- **Indennità di pronta disponibilità (art. 27 CCNL 19.12.2019) per ogni turno di pronta disponibilità**

È l'indennità prevista per compensare il disagio di svolgere nelle ore notturne e nei giorni festivi i turni di pronta disponibilità definiti nel piano aziendale per garantire le urgenze/emergenze.

Le parti confermano l'importo di € 20,66 per ogni turno di dodici ore di pronta disponibilità. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata – che comunque non possono essere inferiori a 4 ore – l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla durata della stessa, maggiorata del 10%.



- Indennità per il servizio/turno di guardia notturno e/o festivo (art. 26 CCNL 19.12.2019)

È l'indennità prevista per compensare il disagio di svolgere nelle ore notturne e nei giorni festivi i turni di guardia definiti nel piano aziendale per garantire la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze.

Tale indennità è pari a € 100,00 per ogni turno di guardia notturno e/o festivo svolto in orario e fuori orario di lavoro, elevata a € 120,00 se i medesimi turni sono svolti nei servizi di pronto soccorso. Si precisa che l'indennità maggiorata spetta unicamente ai turni svolti dai dirigenti afferenti alla SC EAS -Emergenza di alta specializzazione.

Tale compenso comprende ed assorbe l'indennità prevista dall'art. 98 comma 1 del CCNL 19.12.2019 "Indennità per servizio notturno".

Qualora, per l'intero turno di guardia notturno e/o festivo prestato fuori dall'orario di lavoro, si proceda al pagamento delle ore di lavoro straordinario per l'intero turno, non spetta l'erogazione dell'indennità.

In fase di prima applicazione e con decorrenza 01.01.2023, limitatamente alle strutture SC EAS - Emergenza di alta specializzazione, SC Psichiatria 1 e 2, e SC Ortopedia e Traumatologia, il turno di guardia festivo viene suddiviso in due turni ed il compenso è ripartito in parti uguali tra i due medici coinvolti.

Relativamente agli anni 2021 e 2022, le parti stabiliscono di destinare i residui dei fondi per la retribuzione delle condizioni di lavoro, così come determinati sulla scorta dei decreti di assegnazione n. 7029 del 20.5.2022 (per l'anno 2021) e n. 6983 del 12.5.2023 (per l'anno 2022), alla remunerazione dei servizi di guardia festiva svolta dalle strutture sopra indicate per un importo complessivo massimo di € 50.400,00/anno.

Le parti valuteranno la progressiva estensione ad altre strutture, via via che si procederà alla revisione del piano delle pronte disponibilità e dei servizi di guardia che la Direzione si impegna ad attuare quanto prima.

- Compensi per il lavoro straordinario (art. 30 CCNL 19.12.2019)

Fermo restando quanto previsto dall'art. 15, comma 3 del D.Lgs. n. 502/1992, le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite ai dirigenti per i servizi di guardia e pronta disponibilità.

Possono essere compensate, a domanda del dirigente, con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di regola entro il mese successivo tenuto conto delle ferie maturate e non fruite.

In ogni caso le prestazioni di lavoro straordinario devono essere espressamente autorizzate dal direttore responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'azienda, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.



- **Indennità oraria per lavoro notturno (art. 29 e art. 98 CCNL 19.12.2019)**

È l'indennità prevista per compensare il disagio derivante dall'effettuazione di lavoro notturno da parte dei dirigenti.

Tale indennità, pari a € 2,74 lordi per ogni ora di servizio, spetta ai dirigenti che svolgono l'orario ordinario di lavoro durante le ore notturne (dalle 22 alle 6).

- **Indennità giornaliera per turno festivo (art. 98 CCNL 19.12.2019)**

È l'indennità giornaliera prevista per compensare il disagio derivante dall'effettuazione del servizio in una giornata festiva del valore di:

- € 17,82 lordi se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di servizio, ovvero superiore a 6 ore, considerato che il turno di guardia è pari a 12 ore;
- € 8,91 lordi se invece le prestazioni fornite sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario teorico di turno, ovvero inferiore a 6 ore considerato che il turno di guardia è pari a 12 ore, purché con una durata minima di 2 ore.

Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta a ciascun dirigente più di una indennità festiva.

- **Indennità di rischio radiologico (art. 99 CCNL 19.12.2019)**

È l'indennità professionale specifica che spetta ai medici specialisti di radio-diagnostica, radio-terapia e medicina nucleare di cui all'art. 5, comma 1 della Legge 724/1994, ai fisici sanitari e ai dirigenti esposti in modo permanente al rischio radiologico.

Tale indennità è pari a € 103,29 lordi per 12 mensilità e non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre indennità eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso.

B. Remunerazione dell'attività didattica

I dirigenti possono partecipare all'attività didattica promossa e organizzata dall'ASST nell'ambito di corsi di specializzazione e di insegnamento, corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale del comparto, corsi di formazione professionale post-base e formazione di base e riqualificazione del personale.

Tale attività, se svolta fuori dall'orario di lavoro, è remunerata in via forfetaria con un compenso orario di € 25,82 lordi; se svolta durante l'orario di lavoro, spetta il 20% del suddetto compenso.

C. Trattamenti economici accessori previsti a valere su risorse del fondo, derivanti da specifiche disposizioni di legge.

Eventuali quote di fondo – stanziate a bilancio e certificate dall'organo di controllo – qualora non integralmente utilizzate per le finalità sopra elencate, sono destinate alla retribuzione di risultato dell'anno di competenza.



Art. 16 - Fondo per la retribuzione di risultato

Il fondo di cui all'art. 95 del CCNL 19.12.2019 è finalizzato:

- a) alla retribuzione di risultato nel rispetto della disciplina di cui al successivo articolo;
- b) ad eventuali trattamenti economici previsti a valere su risorse del fondo, derivanti da specifiche disposizioni di legge;
- c) all'indennità di sostituzione di cui all'art. 22 del CCNL 19.12.2019, secondo la disciplina definita nel regolamento in materia di graduazione, affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali dell'area sanità di cui alla deliberazione n. 329/2023;
- d) a trasferimenti annuali a favore del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro se definito in sede di contrattazione integrativa

Alla retribuzione di risultato dell'anno di competenza sono altresì destinate le eventuali risorse residue del presente fondo e quelle derivanti dai fondi ex art. 94 e 96 del CCNL 19.12.2019.

Come previsto all'art. 95, comma 11 del CCNL 19.12.2019, fino all'anno di entrata in vigore del CCNL relativo al triennio 2019-2021, il fondo disponibile per la retribuzione di risultato sarà ripartito, tra i dirigenti in servizio, in proporzione alle quote storiche spettanti ai dirigenti dell'area medica, sanitaria e delle professioni sanitarie; successivamente, il fondo disponibile per la retribuzione di risultato sarà attribuito in modo omogeneo a tutti i dirigenti dell'Area Sanità in servizio.

Art. 17 - Criteri generali attribuzione retribuzione di risultato

Il fondo per la retribuzione di risultato - al netto degli importi delle indennità di sostituzioni, degli eventuali trasferimenti al fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro e delle quote destinate alla premialità aggiuntiva di cui al successivo articolo - è annualmente per l'intero ammontare destinato a remunerare la performance organizzativa e individuale dei dirigenti.

La performance viene misurata:

- a livello complessivo aziendale rispetto all'efficace raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali (**performance organizzativa aziendale**), prioritariamente derivanti dagli obiettivi di interesse regionale sui quali viene valutata la Direzione Generale;
- a livello di singola unità organizzativa individuata come autonomo centro di responsabilità (**performance organizzativa**);
- a livello di singolo dipendente (**performance individuale**)



L'ASST adotta una metodologia di misurazione e valutazione che si basa sulla "gestione della performance per obiettivi". La retribuzione di risultato è correlata all'incarico svolto e al raggiungimento degli obiettivi prestazionali annualmente assegnati ai dirigenti, che si distinguono in:

- a) obiettivi organizzativi c.d. di struttura/budget aventi valenza a livello di struttura di appartenenza
- b) obiettivi individuali, affidati direttamente al singolo/singoli dirigenti

a. Procedura di assegnazione degli obiettivi

L'assegnazione degli **obiettivi di struttura**, con i relativi indicatori, avviene a cura della Direzione Aziendale in sede di contrattazione del budget con i Direttori/responsabili delle singole strutture organizzative.

In apposite riunioni verbalizzate, il Direttore/responsabile deve quindi illustrare a tutti i dirigenti dell'unità operativa i contenuti e le azioni da intraprendersi per la realizzazione degli stessi.

In coerenza con tali obiettivi i competenti responsabili definiscono e assegnano i **sotto-obiettivi individuali** a tutto il personale dirigente.

Tali obiettivi, così come i relativi indicatori, devono essere:

- coerenti con quelli della struttura di appartenenza;
- tenere conto di un'equa distribuzione dei carichi di lavoro e dei profili rivestiti;
- essere determinati, sostenibili e raggiungibili nei tempi previsti;
- essere oggettivamente misurabili.

Gli stessi vengono assegnati successivamente alla conclusione della contrattazione di budget.

La fase di assegnazione avviene attraverso colloquio tra il Responsabile (Valutatore) e il Valutato, con consegna di copia degli obiettivi assegnati e sottoscrizione da parte di entrambi.

b. Correlazione con il sistema di valutazione

Al fine della definizione dell'importo di incentivazione da erogare individualmente a titolo di risultato occorre tener conto dei risultati della valutazione annuale della performance organizzativa e individuale.

Nello specifico:



- la performance organizzativa è misurata dal grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura così come validati dal Nucleo di valutazione delle prestazioni secondo la seguente tabella di classificazione:

Risultato ottenuto	% riconosciuta
Da 0 fino al 50%	0
Da 51 al 100%	percentualizzato

- la performance individuale è misurata dal grado di raggiungimento degli obiettivi individuali indicata nella scheda di valutazione dell'anno di riferimento dopo la validazione del Nucleo di valutazione delle prestazioni, secondo la seguente tabella di classificazione:

Valutazione conseguita	% riconosciuta
Da 0 fino a 50%	0
Da 51 al 100%	percentualizzata

Per i titolari di incarichi gestionali che negoziano la scheda di budget, la performance individuale è rappresentata dal grado di raggiungimento degli obiettivi di budget.

Le eventuali somme non attribuite per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi verranno riassegnate in proporzione comunque al grado di raggiungimento degli obiettivi.

- I risultati della valutazione della performance verranno utilizzati, dopo la validazione del Nucleo di valutazione delle prestazioni, per il calcolo della quota di risultato spettante in base alla seguente tabella:

TIPO INCARICO	PARAMETRI DI PERFORMANCE PER DETERMINAZIONE QUOTA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Direttore di dipartimento	20% esito valutazione obiettivi aziendali di interesse regionale + 80% esito valutazione obiettivi organizzativi di dipartimento (se la contrattazione è a livello di dipartimento) o di struttura (se la contrattazione è a livello di SC)
Direttori SC	100% Esito valutazione obiettivi organizzativi di dipartimento (se la contrattazione è a livello di dipartimento) o di struttura (se la contrattazione è a livello di SC)
Responsabili SSD/SD/SS che negoziano il budget	100% Esito valutazione obiettivi organizzativi di dipartimento (se la contrattazione è a livello di dipartimento) o di struttura (se la contrattazione è a livello di SSD/SD/SS)



TIPO INCARICO	PARAMETRI DI PERFORMANCE PER DETERMINAZIONE QUOTA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO
Responsabili SSD/SD/SS che non negoziano il budget	esito valutazione obiettivi organizzativi di dipartimento/ struttura (SC) moltiplicato per esito valutazione obiettivi individuali
Dirigenti con incarico professionale	esito valutazione obiettivi organizzativi di dipartimento /struttura moltiplicato per esito valutazione obiettivi individuali

Le quote effettive di retribuzione di risultato, collegate alla performance, sono riconosciute ai singoli dirigenti, oltre che in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, in rapporto ai seguenti elementi:

- 1) Mesi di servizio utili, che sono quelli computati per il calcolo della tredicesima mensilità;
- 2) Percentuale del rapporto di lavoro (tempo pieno/ tempo ridotto);
- 3) Coefficiente dell'incarico rivestito secondo la parametrizzazione di cui alla tabella che segue:

Tipologia incarico	Coefficiente retribuzione di risultato (decorrenza 01.01.2023)
Direttore di Dipartimento	100
Direttore di Struttura Complessa - A1 A2- A3	100
Responsabile Struttura Semplice Dipartimentale – B1	80
Responsabile Struttura semplice /Distrettuale – B2	80
Altissima professionalità a valenza dipartimentale - Ce SSD	80
Altissima professionalità a valenza di struttura complessa - Ce SS	80
Alta specializzazione - Ca	80
Professionale avanzato – C sup	70
Professionale intermedio - C	50
Professionale di base - D	25



È in ogni caso escluso dall'attribuzione della retribuzione di risultato:

- il personale extra-moenia (comunque tenuto allo svolgimento delle attività previste dagli obiettivi organizzativi di struttura e individuali);
- il personale neo assunto durante il periodo di prova;
- il personale in posizione di comando, fuori ruolo a qualsiasi titolo.

Al dirigente responsabile di struttura (con esclusione del Direttore di dipartimento) con incarichi ad interim formalmente attribuiti, è corrisposta una quota aggiuntiva pari al 15% di quella ordinariamente spettante al Direttore, in proporzione all'effettivo periodo di svolgimento.

Art. 18 - Premialità aggiuntiva

È prevista una quota di premialità aggiuntiva per le seguenti fattispecie:

a. Differenziazione premio individuale

Ai sensi dell'art. 93 del CCNL 19.12.2019, ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate negli obiettivi individuali è attribuita una maggiorazione del premio individuale determinato in applicazione dei criteri di cui al precedente articolo.

La misura della maggiorazione, che si aggiunge alla quota di premio già attribuita secondo le regole generali al personale valutato positivamente, viene quantificata nel 30% del valore medio pro capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente per ciascuna tipologia di incarico dirigenziale.

Il premio individuale viene attribuito ad una limitata quota massima di personale valutato pari al 5 % del personale dirigente cui sono assegnati gli obiettivi individuali.

A tal fine verrà stilata, una graduatoria delle valutazioni massime riferite alla performance individuale (obiettivi individuali) in ordine decrescente. In caso di parità di valutazione, si terrà conto delle ore eccedenti rese nell'anno di riferimento.

b. Obiettivi specifici definiti dalla Direzione

Gli obiettivi specifici, aggiuntivi agli ordinari obiettivi di struttura, sono finalizzati al raggiungimento di particolari risultati di interesse aziendale, alla realizzazione di progetti obiettivo e/o attività di particolare valenza ovvero a dare riconoscimento a contesti lavorativi che presentano particolari criticità.

Ai sensi della DGR n. 4452/2021, tali obiettivi sono destinati a progettualità strategiche o a contesti lavorativi che presentano particolari criticità. Gli obiettivi devono essere preventivamente comunicati con informativa alle OO.SS, le quali potranno formulare richiesta di confronto entro 10 giorni.



Ad essi viene riservata una quota massima del 5% del fondo di risultato, fermo restando che le risorse che risulteranno a consuntivo non utilizzate, rientrano nella quota del fondo.

In tale ambito rientrano anche gli obiettivi regionali finanziati con le risorse aggiuntive regionali – RAR. Tempi, criteri e modalità di riparto sono declinati in specifica sessione negoziale aziendale, in osservanza delle specifiche linee guida regionali.

Art. 19 - Fondo di perequazione dell'attività libero professionale

In attuazione dell'art. 5 comma 2, lett. e) del DPCM del 27 marzo 2000, l'azienda accantona una percentuale pari al 5% della massa dei proventi dell'attività libero professionale, al netto delle quote a favore dell'azienda, al fondo aziendale da destinare alla perequazione per quelle discipline mediche e sanitarie non mediche che hanno una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria.

La definizione dei criteri per l'attribuzione dei proventi dell'attività libero professionale ai dirigenti interessati, ivi inclusi quelli derivanti dalla distribuzione del fondo di perequazione, è oggetto di specifica contrattazione collettiva integrativa.

Le parti si impegnano a definire nuovi criteri per la ripartizione del fondo di perequazione a partire dall'anno 2022.

Per l'annualità 2021, le parti convengono di destinare, nell'ambito dei residui risultanti dalla ripartizione del fondo di perequazione della dirigenza medica del medesimo anno, una quota ai dirigenti delle professioni sanitarie di importo pari a quella attribuita ai dirigenti del ruolo PTA che si occupano direttamente dell'attività di supporto della libera professione intramuraria.

Relativamente al fondo di perequazione della dirigenza sanitaria non medica, le parti convengono, data l'esiguità degli importi, di ripartire le somme accantonate nell'anno successivo a quello di riferimento con i criteri previsti per l'attribuzione della retribuzione di risultato di cui al precedente articolo 21bis. Analogamente si procede con le somme accantonate relative agli anni precedenti ad oggi non distribuite.

CAPITOLO III – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 20 - Disposizioni finali

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente contratto si rinvia alla normativa nazionale in materia e ai regolamenti e procedure aziendali in essere.

