

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del CCNL 23.01.2024 (*) / confronto () personale Area Sanità**

Indice Sommario

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

Art. 2 Decorrenza e durata

CAPO II PROTOCOLLO RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Campo di applicazione

CAPO III SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

Art. 4 Contingenti minimi di sciopero

CAPO IV ORARIO DI LAVORO

Art. 5 Definizioni

Art. 6 Criteri Generali

Art. 7 Orario di lavoro

Art. 8 eccedenza oraria

Art. 9 Servizio di guardia

Art. 10 Servizio di Pronta Disponibilità

Art. 11 Lavoro straordinario

Art. 12 Doveri dei Dirigenti Responsabili di Struttura Complessa

Art. 13 Pausa dal servizio

Legenda:

*= materia oggetto di CCIA

**= materia oggetto di confronto

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 (*) Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.), sottoscritto ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.L. 23.01.2024, si applica a tutti i dirigenti medici, sanitari e delle professioni sanitarie assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato presso l'Azienda Socio Sanitaria Territoriale (A.S.S.T.) Rhodense in rapporto alla tipologia di servizio prestato (orario pieno, orario parziale).

Sono fatte salve eventuali differenti discipline previste dai CC.CC.NN.LL. nei confronti dei dipendenti a tempo determinato e con contratto a tempo parziale.

Le finalità del presente accordo sono ispirate al miglioramento dell'organizzazione della vita privata e familiare dei dirigenti, in relazione agli obiettivi e ai programmi da realizzare all'interno della struttura cui sono preposti, con l'obiettivo di una maggior conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Articolo 2 (*) Decorrenza e durata

Gli istituti definiti con il presente contratto hanno validità dalla data di sottoscrizione ovvero da una decorrenza successiva in relazione a quanto concordato per i singoli istituti dalle parti, fermo restando che gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicate dall'Azienda entro 30 giorni dalla data di stipulazione del CCNL. Il presente contratto rimane in vigore fino alla stipula di successivo C.C.I.A. fatti salvi eventuali norme od accordi che verranno introdotti successivamente.

L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza pluriennale ad eccezione degli istituti per i quali è prevista una contrattazione annuale.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto integrativo aziendale è inviata a tale organo corredata dalle apposite relazioni (illustrativa e tecnico – finanziaria). La sottoscrizione del CCIA e conseguentemente l'applicazione delle disposizioni previste dalla presente ipotesi sono subordinate alla positiva certificazione da parte del Collegio Sindacale, nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 165/01 e smi e dal CCNL dell'Area Sanità.

Dalle date di decorrenza del CCIA cessa la vigenza di tutte le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati in contrasto con quanto regolato dal presente contratto.

Sono fatte salve le materie previste dai CC.CC.NN.LL. che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche.

Della stipulazione e dei suoi contenuti viene data comunicazione da parte dell'Azienda, tramite pubblicazione sul sito internet nella sezione "Amministrazione Trasparente".

CAPO II PROTOCOLLO RELAZIONI SINDACALI

Articolo 3 (*) Campo di applicazione

FINALITA'

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

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Azienda a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori; si migliora la qualità delle decisioni assunte; si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa di riforma della pubblica amministrazione; si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

DELEGAZIONI TRATTANTI

L'Azienda, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9, comma 4, del C.C.N.L. 23.01.2024, è rappresentata dalla delegazione di parte datoriale designata con apposito provvedimento.

È facoltà dell'Azienda richiedere in ragione della materia trattata, la partecipazione di figure tecniche di supporto, senza alcuna facoltà negoziale.

Per la parte sindacale - ai sensi del succitato articolo 9, comma 3 - la delegazione trattante è composta dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L. 23.01.2024 e dalle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) di cui all'art. 42, comma 2 del D. Lgs. 165/2001.

Per le organizzazioni sindacali, la delegazione trattante è così composta:

- dai rappresentanti aziendali delle OO.SS. di categoria firmatarie del vigente CCNL;
- dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del vigente CCNL.

STRUMENTI

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, dato atto di quanto previsto dall'art. 4, comma 3, del C.C.N.L. 23.01.2024, le relazioni sindacali presso l'azienda si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- partecipazione;
- contrattazione integrativa.

PARTECIPAZIONE

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

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione;

così come previsto dagli art. 4, comma 4, del CCNL 23.01.2024.

Per quanto riguarda informazione, confronto e organismi paritetici, si applica quanto previsto agli artt. 5-6-7 del CCNL 23.01.2024.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL 23.01.2024, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale sugli argomenti indicati nell'art. 9, comma 5, del CCNL.

MODALITA' DI SVOLGIMENTO E DI PARTECIPAZIONE AGLI INCONTRI

La convocazione della riunione, che dovrà contenere la data, l'orario di inizio e quello presunto di conclusione, il luogo di svolgimento dell'incontro e/o il collegamento da remoto e l'ordine del giorno dovrà essere trasmessa agli indirizzi di posta elettronica formalmente comunicati all'azienda dai dirigenti sindacali.

Gli incontri sindacali saranno di volta in volta verbalizzati in forma sintetica al termine della riunione, ferma restando la possibilità per la parte sindacale di riportare/allegare specifiche dichiarazioni a verbale o particolari posizioni.

I verbali degli incontri dovranno essere trasmessi via mail alle OO.SS. per valutazione entro cinque giorni lavorativi.

Le parti convengono che il materiale informativo, relativo all'O.d.G., debba pervenire, di norma, alla delegazione trattante sindacale almeno 5 giorni lavorativi prima della data dell'incontro; nei casi di convocazione in urgenza tale materiale dovrà pervenire entro al massimo i 2 giorni precedenti.

Nel caso in cui specifiche e oggettive ragioni d'urgenza (scadenze regionali, ecc.) non consentano da parte dell'Azienda la predisposizione e l'invio della documentazione informativa entro i termini sopra stabiliti, sarà possibile derogare le tempistiche sopra riportate, fermo restando, in tale evenienza, per parte sindacale la possibilità di richiedere il posticipo dell'incontro nel caso in cui la documentazione inviata, particolarmente rilevante e complessa, richieda una tempistica maggiore per la sua analisi.

Per la partecipazione a incontri convocati dall'Amministrazione i componenti della delegazione trattante di parte sindacale sono esonerati dall'obbligo di richiedere formalmente lo specifico permesso sindacale, che sarà riconosciuto sulla base delle risultanze del foglio presenze della riunione.

PREROGATIVE SINDACALI

L'Azienda riconosce il diritto all'esercizio dell'attività sindacale ai sensi di quanto disciplinato nel Contratto Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative e dei permessi, nonché delle altre prerogative sindacali come da normativa vigente.

La comunicazione relativa all'utilizzo delle prerogative sindacali deve pervenire all'azienda entro i 3 giorni lavorativi precedenti, così da permettere ai Direttori/Responsabili di garantire la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura in cui presta servizio il dirigente sindacale.

Al fine di favorire le condizioni per un corretto svolgimento del mandato sindacale, i Direttori/Responsabili nell'ambito della specifica organizzazione del lavoro devono porre in atto tutte le possibili soluzioni e iniziative che consentano l'agibilità sindacale.

Diritto di affissione:

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNQ vigente, l'Azienda assicura ai soggetti sindacali aventi titolo idonei spazi, ubicati in luoghi accessibili a tutto il personale e/o eventualmente virtuali, destinati all'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

La responsabilità civile e penale per i contenuti del materiale affisso ricade sul soggetto al quale è riconducibile la titolarità della pubblicazione.

Diritto all'uso dei locali:

Nel rispetto di quanto previsto dal C.C.N.Q. vigente, l'Azienda pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei dirigenti sindacali aventi titolo, l'uso continuativo di un locale comune organizzato con modalità definite, per consentire l'esercizio delle loro attività.

Il locale messo a disposizione (individuato nel locale n. 0-E-027 al piano terra dell'Ospedale "G. Salvini" di Garbagnate Milanese) è corredato da strumentazione idonea all'esercizio delle libertà sindacali (in particolare arredi quali tavolo, sedie, computer, telefono, fotocopiatrice, scanner etc.).

L'Azienda, inoltre, mette a disposizione dei dirigenti sindacali aventi titolo, l'uso dei seguenti locali:

- locale piano – 1 palazzina "Uffici" Ospedale di "Circolo" - Rho
- locale piano 2 edificio Casa 1 lato A RSA Pertini
- aula formazione (temporaneamente) P.O. di Bollate (in orari da concordare con i responsabili aziendali)
- aula riunioni (temporaneamente) P.O. di Passirana (in orari da concordare con i responsabili aziendali)

ASSENZA DEL PERSONALE PER RAGIONI SINDACALI

L'assenza del personale dal servizio motivata da ragioni sindacali è ulteriormente disciplinata, fermo restando quanto stabilito dal C.C.N.Q. 4.12.2017 e smi, secondo le seguenti tempistiche e modalità operative.

DIRITTO DI ASSEMBLEA

I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in locali messi a disposizione dall'Azienda per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative firmatarie del CCNL singolarmente o congiuntamente.

Alle assemblee indette nei luoghi di lavoro possono partecipare i dirigenti delle Organizzazioni Sindacali di cui sopra, di livello superiore.

Di ogni riunione deve essere data comunicazione scritta all'Amministrazione e alla Direzione interessata almeno 3 giorni prima con l'indicazione dell'orario di inizio e della durata prevista.

Le parti concordano che di norma le strutture e/o sedi da utilizzarsi sono:

- Ospedale "G. Salvini" - Garbagnate M. Auditorium
- Ospedale "Caduti Bollatesi" - Bollate Sala riunioni
- Ospedale di "Circolo" - Rho Aula Capacchione
- Ospedale "G. Casati" - Passirana Sala riunioni
- RSA Pertini Sala Longoni

Nel caso di riunioni di reparto/servizio la sede della stessa è concordata tra la direzione di Presidio competente e l'Organizzazione Sindacale che ha indetto l'assemblea.

I dipendenti in servizio che intendono partecipare all'assemblea dovranno segnalarlo, tramite e-mail o apposito modulo cartaceo, al Direttore/Responsabile di Servizio che provvederà ad inoltrare al Responsabile della S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane il riepilogo delle persone che si assentano a tale titolo con il rispettivo impegno orario.

Le OO.SS. territoriali potranno richiedere l'estratto dei dipendenti che hanno utilizzato il monte ore. L'Amministrazione si impegna a fornire dette informazioni entro pochi giorni dalla suddetta richiesta.

Poiché la partecipazione all'assemblea non può pregiudicare le esigenze dell'utenza e deve essere effettuata nel rispetto delle norme poste a tutela dei pazienti, durante l'assemblea verranno garantiti i contingenti di personale per la continuità delle prestazioni indispensabili, analogamente a quanto previsto per il caso di sciopero.

CAPO III

SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

Articolo 4 (*)

Contingenti minimi di sciopero

Con riferimento alla specifica normativa in materia di esercizio del diritto di sciopero di cui alla L. n. 146/1990, così come modificata dalla L. n. 83/2000 e s.m.i., nonché all'Accordo sui servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del personale del S.S.N. sottoscritto in data 26.09.2001, le parti convengono quanto segue:

- a) Per le prestazioni indispensabili relative alla "Assistenza sanitaria d'urgenza" di cui alla lettera A1) dell'articolo 2 dell'Accordo sopracitato, va mantenuto in servizio il personale delle diverse categorie e profili di norma impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero. Per i contingenti di personale da impiegare nelle altre prestazioni indispensabili, va fatto riferimento ai contingenti impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni;
- b) I dirigenti responsabili delle UU.OO. tenute all'erogazione delle prestazioni indispensabili individuano, in occasione di sciopero, con criteri di rotazione, i nominativi del personale tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero;
I nominativi sono comunicati con la massima tempestività per via telematica alla Direzione Medica di Presidio, per il personale alla stessa afferente, almeno sette giorni precedenti la data di effettuazione dello sciopero. La Direzione Medica di Presidio redige un prospetto riepilogativo dei dati pervenuti e lo invia almeno sei giorni precedenti la data di effettuazione dello sciopero, mediante e-mail all'ufficio giuridico al seguente indirizzo e-mail upg@asst-rhodense.it con oggetto: "contingenti minimi";
- c) La S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, comunica i predetti nominativi alle rappresentanze sindacali entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero;
- d) Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le ventiquattro ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo, nel caso sia possibile, la sostituzione;
- e) L'Azienda è tenuta ad informare i cittadini sulla reale possibilità che durante lo sciopero si verifichi una temporanea limitazione dei servizi erogati, nelle forme secondo le modalità e i tempi stabiliti dalla vigente normativa di legge e di contratto nazionale;
- f) Dal giorno dell'indizione dello sciopero il personale non può chiedere ferie, permessi e recuperi per la giornata dello sciopero salvo quelli già precedentemente autorizzati o comunque concordati con il dirigente responsabile;
- g) Unitamente alla comunicazione relativa all'indizione dello sciopero l'Azienda si riserva di trasmettere eventuali raccomandazioni organizzative a cui gli operatori dovranno attenersi;
- h) Il dirigente che aderisce allo sciopero deve comunicarlo sul portale Sigma entro le ore 10.00 del giorno lavorativo successivo.
- i) Nella giornata di sciopero non può essere svolta attività in libera professione se non preventivamente programmata rispetto all'indizione dello sciopero.

Le parti approvano la tabella allegata (**allegato n. 1**) riportante i contingenti minimi di sciopero. Si precisa che detti contingenti, a seguito della necessità di eventuali variazioni organizzative, verranno automaticamente adeguati e comunicati alle OO.SS. nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.

CAPO IV ORARIO DI LAVORO

Articolo 5 () Definizioni**

ORARIO DI SERVIZIO

Il periodo di tempo giornaliero necessario ad assicurare il funzionamento delle strutture e la fruizione dei servizi da parte degli utenti.

ORARIO DI APERTURA AL PUBBLICO

Nell'ambito dell'orario di servizio, il periodo di tempo giornaliero che costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza.

ORARIO DI LAVORO

Periodo di tempo giornaliero in cui il dirigente assicura la propria presenza in servizio in ambiti orari flessibili, creati per garantire la miglior conciliazione possibile fra la realizzazione degli obiettivi aziendali e la vita privata e familiare.

ORARIO DI LAVORO CONTRATTUALE

È pari a 38 ore ai sensi dell'art. 27, comma 2, del CCNL 23.01.2024 ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico nonché al mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e al fine di favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali.

SERVIZIO DI GUARDA

È svolto all'interno del normale orario di lavoro, nelle ore notturne e nei giorni festivi. Assicura la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri e, laddove previsti, di quelli territoriali.

PRONTA DISPONIBILITA'

È caratterizzata dall'immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo di raggiungere il presidio di norma entro 30 minuti per affrontare situazioni di emergenza.

ARTICOLAZIONE ORARIO DI LAVORO

Rappresenta il numero di giorni lavorativi in cui il dirigente è tenuto a prestare il dovuto orario settimanale.

ORE NON ASSISTENZIALI

Rappresentano una riserva oraria del dovuto settimanale pari a 4 ore e sono destinate dal dirigente ad attività di formazione ed aggiornamento, ridotte a 3,5 ore per effetto di quanto già previsto dall'art. 23 del CCIA sottoscritto in data 30.11.2016 e che viene confermato.

DOVUTO ORARIO GIORNALIERO

Rappresenta il monte orario di lavoro dovuto dal dirigente giornalmente, è dato della suddivisione del dovuto settimanale per l'articolazione dell'orario di lavoro.

DOVUTO ORARIO MENSILE

Rappresenta il monte orario di lavoro dovuto dal dirigente mensilmente, ottenuto dalla moltiplicazione del dovuto giornaliero per il totale dei giorni lavorativi previsti nel mese.

ORE RIASSORBIBILI NELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO A CONSUNTIVO DI FINE ANNO

Costituiscono l'eventuale impegno orario ulteriore prestato dal dirigente oltre l'orario contrattualmente dovuto. Viene contabilizzato in modo progressivo nell'anno e si considera utile al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro concordati. Esso è definito, annualmente, a livello aziendale applicando la seguente formula:

Ore per dirigente =	$\frac{\text{Fondo di risultato + residui fondo condizioni di lavoro - quote ex inail}}{\text{N° di dirigenti al 1° gennaio anno di riferimento * 40}}$
---------------------	---

Si precisa che in base a quanto precisato da ARAN (parere ASAN 104) dal conteggio dei dirigenti in servizio sono esclusi i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa.

Per il conteggio relativo all'anno 2024 si rimanda all'**allegato n. 2**.

ULTERIORE ECCEDEXZA ORARIA

È un'ulteriore impegno orario rispetto alle ore rientranti nella retribuzione di risultato, non è programmabile ed è rilevata dai sistemi automatizzati di rilevazione delle presenze.

ORARIO DI LAVORO AGGIUNTIVO

L'impegno aggiuntivo ulteriore che l'Azienda può richiedere ai Dirigenti per lo svolgimento di prestazioni aggiuntive riconducibili alle fattispecie previste dall'art. 27, comma 8, e dall'art. 89, comma 2, del CCNL dell'Area Sanità 23.01.2024 per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli richiesti ai singoli, ai sensi dei commi 2 e 3 dell'art. 27. Tale orario è svolto in accordo con le équipes interessate.

LAVORO STRAORDINARIO

Le prestazioni di lavoro stabilite dall'art. 31 del CCNL dell'Area Sanità 23.01.2024 per esigenze eccezionali o in seguito alla chiamata in servizio per pronta disponibilità.

Art. 6 ()** **Criteri generali**

Il presente contratto integrativo aziendale, per la disciplina dell'orario di lavoro rimanda alle disposizioni degli artt. 27 – 28 – 29 – 30 – 31 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità e per i riposi alle disposizioni degli artt. 5 – 7 – 9 del D. Lgs. n. 66/2003.

Secondo quanto disposto dall'art. 27 comma 9 del richiamato CCNL, l'articolazione dell'orario di lavoro è stabilita in cinque giorni settimanali (dal lunedì al venerdì). In caso di festività infrasettimanali i giorni sono ridotti del numero di festività coincidenti i con giorni lavorativi. Il dovuto orario giornaliero è di 7 ore e 36 minuti. Con riferimento all'art. 27 comma 18 del CCNL, ai soli fini del computo del debito orario, l'assenza dell'intera giornata lavorativa è pari al dovuto giornaliero, salvo quanto diversamente previsto dal CCNL o dalle disposizioni legislative vigenti.

Il Responsabile della struttura predispone, con periodicità mensile, un piano di lavoro che preveda le attività calendarizzate per il raggiungimento degli obiettivi e/o programmi assegnati.

Art. 7 (*)

Orario di lavoro

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

L'orario di lavoro dei dirigenti è di 38 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico nonché al mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali.

L'orario di lavoro, salvo specificità, è flessibile nella fascia oraria 7:30 – 20:30 per l'area chirurgica e 8:00 – 20:30 per i restanti settori, ferme restando le tempistiche necessarie per il passaggio di consegne tra turni, se e ove necessario.

Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto il dirigente ha la facoltà di destinare 3,5 ore del dovuto settimanale ad attività non assistenziali, quali la formazione e l'aggiornamento professionale, obbligatorio o facoltativo, formazione continua ed ECM. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziale e non può essere oggetto di separata e aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata in coerenza con il piano formativo aziendale o in pieno accordo con il Responsabile dell'Unità Operativa di appartenenza.

L'eventuale impegno orario ulteriore prestato in eccesso rispetto al comma 2 del presente articolo, si considera a consuntivo di fine anno utile al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro concordati da realizzare, nel rispetto dei limiti aziendali previsti dall'algoritmo di cui all'art. 5.

Il dirigente ha diritto a un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore (come previsto dall'art.7 del D. Lgs. n. 66/2003) per il recupero delle energie psicofisiche. L'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle undici ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile godere in parte del riposo giornaliero, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruito nei successivi sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo. Le previsioni di cui al presente comma si applicano anche nello svolgimento dell'attività libero professionale.

Il dirigente ha diritto, all'interno di un arco di tempo di sette giorni, a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui al comma precedente. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni. (Previsto dall'art.9 del D. Lgs. n. 66/2003).

L'art. 27 comma 16 del CCNL stabilisce in 6 mesi il periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario.

La presenza in servizio dei dirigenti è rilevata con gli ordinari strumenti automatici e autorizzata dal Direttore/Responsabile mediante i medesimi sistemi.

Art. 8 ()** **Eccedenza oraria**

La S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane comunica annualmente ai Responsabili di Struttura Complessa l'ammontare complessivo di eccedenza oraria riassorbita a fine anno nella retribuzione di risultato.

L'eccedenza oraria del dirigente deve essere sempre autorizzata mensilmente dal Direttore/Responsabile di struttura tramite il portale in base a quanto risulta dai sistemi di rilevamento.

L'eventuale impegno orario ulteriore prestato in eccesso alle 38 ore settimanali (comprehensive di quelle dedicate a formazione e aggiornamento professionale), autorizzato come sopra indicato, si considera utile al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro concordati da realizzare entro il limite massimo risultante dall'applicazione del calcolo di cui all'art. 5 del presente documento. La retribuzione di risultato annuale è calcolata come media pro-capite aziendale delle disponibilità del fondo di cui all'art. 74 del CCNL 2024 nell'anno di competenza, con la sola eccezione delle risorse di cui all'art. 75 comma 3 (es. risorse INAIL) e di cui all'art. 72, comma 3, secondo periodo del CCNL 2024 (residui del fondo per la retribuzione degli incarichi).

Ai fini del calcolo della predetta media si considera il numero dei dirigenti in servizio al 1 gennaio dell'anno di riferimento (tempo determinato e indeterminato, con esclusione dei titolari di incarico di Struttura Complessa), a rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo.

Si precisa che la formula per l'applicazione dell'algoritmo di cui al comma 3 dell'art. 27 del vigente CCNL è richiamata all'art 5 del presente accordo.

Non rileva il raggiungimento di tale eccedenza oraria, ove gli obiettivi di produzione di unità operativa risultino comunque conseguiti sulla base degli indicatori di produzione.

Nel corso del primo semestre dell'anno, il dirigente può chiedere il recupero, anche a giornata intera, delle ulteriori eccedenze orarie maturate nel medesimo semestre solamente dopo aver raggiunto la metà del monte di eccedenza oraria previsto dall'algoritmo indicato all'art. 5 del presente documento; nel corso del secondo semestre, invece, il dirigente può chiedere il recupero solo dopo aver raggiunto interamente il monte di eccedenza oraria annuale. Le parti concordano l'applicazione della suddetta disposizione solo per l'anno 2025, riservandosi l'eventuale conferma per gli anni successivi.

Prima del raggiungimento delle predette soglie di eccedenza oraria, l'assenza del dirigente può essere dovuta solo a riposi compensativi. Viene confermato il diritto del dirigente a richiedere il riposo compensativo nel caso in cui nel mese precedente sia stato attribuito un turno che abbia determinato un mancato riposo.

In ogni caso l'utilizzo del fondo per la retribuzione di risultato, relativamente alla determinazione delle ore massime rientranti in tale istituto, è utile solo al fine applicativo del nuovo dettato contrattuale relativo all'orario di lavoro e non introduce un obbligo preventivo di effettuare ore eccedenti le 38 ore settimanali e quindi non vi è alcuna correlazione tra la retribuzione di risultato e ore definite con l'algoritmo di cui sopra.

Il Responsabile di Struttura ha la responsabilità di creare le condizioni per l'effettivo recupero con riposi compensativi, anche a giornate intere. Compatibilmente con le esigenze organizzative il recupero avviene nell'anno di riferimento ovvero entro i primi sei mesi dell'anno successivo. Qualora, al termine dei sei mesi, residuino ulteriori ore da recuperare non fruite per esigenze organizzative, il recupero deve avvenire entro i successivi sei mesi.

Le ulteriori eccedenze orarie eventualmente non recuperate entro il 31 dicembre di ogni anno, sono recuperabili, anche a giornata intera e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro il primo semestre dell'anno successivo o, in caso di impossibilità, entro i successivi sei mesi.

Art. 9 ()**

Servizio di Guardia

Nelle ore notturne e nei giorni festivi, la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri e, laddove previsto, di quelli territoriali, sono assicurate tenuto conto delle diverse attività di competenza. Il turno di guardia è organizzato normalmente su dodici ore consecutive nelle fasce orarie 8-20 e 20-8. Il turno di guardia è assicurato all'interno del dovuto mensile ed è remunerato secondo quanto previsto dall'art. 29 comma 5 del vigente CCNL e i turni di durata minore di 12 ore, in fascia oraria diurna, comunque non inferiori a sei ore, ne determinano il riproporzionamento. La giornata del sabato per quanto riguarda la sola organizzazione delle guardie è assimilata a un festivo.

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

In base alle tecnologie informatiche messe a disposizione dall'Azienda, è fatta salva la possibilità di refertazione da remoto nelle situazioni in cui la prestazione sia svolta in maniera delocalizzata e non richieda la presenza fisica del dirigente.

Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti esclusi i direttori di struttura complessa, che possono rendersi disponibili a svolgere tale servizio esclusivamente laddove non vi siano dirigenti in numero sufficiente per la copertura del servizio di guardia. I servizi di guardia devono essere distribuiti in turni uniformi fra tutti i componenti l'équipe.

Per il servizio di guardia effettuato fuori dall'orario dovuto mensile si rimanda alle disposizioni dell'art.29 comma 5 del vigente CCNL.

Art. 10 (*)

Servizio di pronta disponibilità

Il servizio di pronta disponibilità ha durata di dodici ore; esso può essere articolato in orari di minore durata, comunque non inferiori a quattro ore. Può essere sostitutivo e integrativo dei servizi di guardia di cui al precedente articolo e va limitato ai turni notturni e ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale, con possibilità di deroga solamente nei casi di servizi con particolare criticità di organico o specificità organizzative. L'applicazione della suddetta disposizione vale solo per l'anno 2025, con riserva di eventuale conferma anche per gli anni successivi.

Nei servizi di anestesia e nelle unità operative di rianimazione e terapia intensiva è prevista esclusivamente la pronta disponibilità integrativa. Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti, compresi quelli di struttura complessa.

Il servizio di pronta disponibilità sostitutivo è assicurato da tutti i dirigenti esclusi quelli di struttura complessa, che possono svolgere tale servizio esclusivamente se non vi siano dirigenti in numero sufficiente, e solo dai dirigenti della stessa Unità Operativa per la quale il servizio è istituito. Nei servizi ospedalieri il dirigente non può svolgere il servizio su più sedi della stessa unità operativa, ferma restando la possibilità di eccezioni dovute a particolari situazioni di organico ed organizzative.

Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel più breve tempo possibile, salvo quanto disposto nell'ambito del piano annuale aziendale della pronta disponibilità.

In base alle tecnologie informatiche messe a disposizione dall'Azienda, è fatta salva la possibilità di refertazione da remoto nelle situazioni in cui la prestazione sia svolta in maniera delocalizzata e non richieda la presenza fisica del dirigente.

In caso di chiamata, l'attività è compensata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 31 del CCNL salvo che il dirigente richieda che le ore siano recuperate o utilizzate a compensazione del dovuto mensile.

Art. 11 (*) Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è previsto esclusivamente per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali previste dall'art.5 D.Lgs. n.66/2003 e per le sole chiamate in servizio di pronta disponibilità.

In alternativa al pagamento, tali prestazioni possono essere compensate a domanda del dirigente con riposi sostitutivi o recuperi orari, anche a giornata intera, da fruirsi, compatibilmente con le esigenze di servizio.

I casi eccezionali previsti dall'art.5 D.lgs. n.66/2003 riguardano:

- a. particolari esigenze tecnico-produttive a cui non si possa far fronte attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- b. casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione (es. sostituzioni di personale per cause improvvise);

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

Con riferimento alla casistica di cui alla lett. b), si conviene di accantonare, a partire dall'anno 2025, una quota annuale del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro al fine di remunerare i turni notturni/festivi richiesti ai dirigenti per fronteggiare la necessità di sostituzioni improvvise di personale assente.

In fase di prima applicazione, per l'anno 2025, a tal fine verrà stanziata la somma di euro 80.000 che verrà gestita dal Direttore Sanitario Aziendale. La quota parte eventualmente non spesa rientrerà nella disponibilità dello specifico fondo.

Art. 12 () Obblighi dei Responsabili di Struttura complessa**

Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda, i direttori di struttura complessa, per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti, organizzando il proprio tempo di lavoro e articolandolo in modo flessibile al pari di quello degli altri dirigenti, assicurano la propria permanenza giornaliera in servizio, accertata con gli strumenti automatici senza obbligo di resa del dovuto settimanale e conseguentemente del dovuto mensile.

Ai soli fini del calcolo delle ferie, assenze e congedi, anche l'orario di lavoro dei direttori di struttura complessa si considera articolato su cinque giorni, con orario convenzionale di 7 ore e 36 minuti e ogni istituto contrattuale la cui fruizione è prevista ad ore non è concedibile.

Il Responsabile della struttura predispone con periodicità mensile un piano di attuazione dell'orario di lavoro che schematizza le attività calendarizzate per il raggiungimento degli obiettivi e/o programmi da realizzare in conformità al dovuto settimanale tenuto conto delle ore non assistenziali.

Il piano di lavoro è improntato ai seguenti criteri di flessibilità previsti dal comma 10 dell'art. 27 del CCNL e non può prescindere:

- dalla previsione di periodi di riposo giornaliero e settimanale previsti dal D. Lgs. n. 66/2003 che consentano il recupero psico-fisico;
- da una durata dell'articolazione in turni che non superino, di norma, le dodici ore continuative;
- dal rispetto dei limiti previsti dall'art. 7 del presente accordo;
- dalla priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dirigenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, dei genitori di figli minori di 12 anni con particolare riguardo alla casistica riguardante genitori entrambi dirigenti che effettuano turni e dei dirigenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- dal tener conto del dirigente genitore, anche adottivo, di figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento (DSA) impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa ai sensi dell'art. 6 della Legge 8 ottobre 2010, n. 170;
- dalla priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per l'assolvimento della funzione genitoriale sia dei dirigenti genitori di figli minori, i quali effettuano entrambi turni, sia delle famiglie monoparentali

Art. 13 ()** **Pausa dal servizio**

Al fine di garantire il recupero delle energie psico-fisiche, in caso di turni di servizio superiori a 6 ore consecutive, è prevista, di norma, una pausa di 30 minuti.

La decurtazione automatica dei 30 minuti non è prevista per tutti i turni di guardia notturni e festivi della durata di 12 ore.

In caso di timbratura di addebito del pasto presso il servizio mensa si applica la decurtazione di cui sopra, anche per turni inferiori a sei ore, ove la fruizione del pasto sia effettuata all'interno del turno stesso.

La pausa di 30 minuti non è dovuta in caso di inizio servizio oltre le ore 12:00 e di servizio di guardia notturno o festiva. Per tali turni è comunque garantita la pausa fisiologica di 10 minuti ricompresa nell'orario di lavoro.

Letto, concordato e sottoscritto.

Data 03.07.2025

Per l'Amministrazione

Il Direttore Amministrativo

Il Direttore Sanitario

Il Direttore della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

Per le OO.SS.

CIMO-FESMED

CISL MEDICI

AAROI EMAC

ANAAO ASSOMED

UIL FPL

CONTINGENTE MINIMO PER SCIOPERO RHO E GARBAGNATE- Aggiornato ad Aprile 2025

	UNITA' OPERATIVA DI EMERGENZA/URGENZA	PERSONALE MEDICO IN SERVIZIO						PERSONALE MEDICO IN REPERIBILITA'					
		TURNO 1		TURNO 2		TURNO 3		TURNO 1		TURNO 2		TURNO 3	
		ORARIO	N° MEDICI	ORARIO	N° MEDICI	ORARIO	N° MEDICI	ORARIO	N° MEDICI	ORARIO	N° MEDICI	ORARIO	N° MEDICI
AREA CRITICA	PRONTO SOCCORSO MEDICO - GARBAGNATE	8:30 - 14:30	2	14:30 - 20:30	2	20:30 - 8:30	1	\	\	\	\	\	\
	PRONTO SOCCORSO MEDICO - RHO	8:00 - 14:30	2	14:30 - 20:30	2	20:30 - 8:30	1	\	\	\	\	\	\
	PRONTO SOCCORSO CHIRURGICO - GARBAGNATE	8:30 - 14:30	1	14:30 - 20:30	1	20:30 - 8:30	1	\	\	\	\	\	\
	PRONTO SOCCORSO CHIRURGICO - RHO	8:00 - 14:00	1	14:00 - 20:00	1	20:00 - 8:00	\	\	\	\	\	\	\
	PRONTO SOCCORSO ORTOPEDICO - GARBAGNATE	8:30 - 14:30	1	14:30 - 18:00	1	\	\	\	\	\	\	\	\
	PRONTO SOCCORSO ORTOPEDICO - RHO	8:00 - 16:00	1	*	\	\	\	\	\	\	\	\	\
	TERAPIA INTENSIVA / S.A.R. - GARBAGNATE	8:00 - 14:00	3	14:00 - 20:00	3	20:00 - 8:00	2	\	\	\	\	20:00 - 8:00	1
	TERAPIA INTENSIVA / S.A.R. - RHO	8:00 - 14:00	3	14:00 - 20:00	3	20:00 - 8:00	2	\	\	\	\	20:00 - 8:00	1
	CARDIOLOGIA/UTIC - GARBAGNATE	8:30 - 14:30	1	14:30 - 20:30	1	20:30 - 8:30	1	\	\	\	\	\	\
	CARDIOLOGIA/SEMINTENSIVA A - RHO	8:30 - 14:30	1	14:30 - 21:00	1	21:00 - 8:30	1	\	\	16.00 - 8.00 1			
	EMODINAMICA - RHO	8.00 - 16.00	1	\	\	\	\	\	\	16.00 - 8.00 1			
	ELETTROFISIOLOGIA - RHO	8.00 - 16.00	1	\	\	\	\	\	\	\	\	\	\

* carenza di personale

	UNITA' OPERATIVA DI ASSISTENZA ORDINARIA	PERSONALE MEDICO IN SERVIZIO						PERSONALE MEDICO IN REPERIBILITA'					
		TURNO 1		TURNO 2		TURNO 3		TURNO 1		TURNO 2		TURNO 3	
		ORARIO	N° MEDICI	ORARIO	N° MEDICI	ORARIO	N° MEDICI	ORARIO	N° MEDICI	ORARIO	N° MEDICI	ORARIO	N° MEDICI
AREA MEDICA	MEDICINA 1 - GARBAGNATE	8:00 - 14:00	1	14:00 - 20:00	1*	20:00 - 8:00	1*	\	\	\	\	\	\
	MEDICINA 2 IND. GERIATRICO - GARBAGNATE	8:00 - 14:00	1					\	\	\	\	\	\
	PNEUMOLOGIA - GARBAGNATE	8:00 - 14:00	1					\	\	\	\	\	\
	MEDICINA - RHO	8.00 - 14.00	1	14.00 -20.00	1	20.00-8.00	1	\	\	\	\	\	\
	ONCOLOGIA - RHO	8.00 - 14.00	2 **					\	\	\	\	\	\
	GASTROENTEROLOGIA - RHO	8.00 - 14.00	1					\	\	\	\	\	\
	NEUROLOGIA - GARBAGNATE	8:30 - 14:30	1	14:30 - 20:30	1	20:30 - 8:30	1*	\	\	\	\	\	\
	RIABILITAZIONE - GARBAGNATE	8:00 - 14:00	1	14:00 - 20:00	1			\	\	\	\	\	\
	NEFROLOGIA/DIALISI - GARBAGNATE	6:45 - 14:00	1	14:00 - 21:00	1			\	\	\	\	\	21:00-7:00
8:30 - 14:30		1											
AREA CHIRURGICA	CHIRURGIA GENERALE - GARBAGNATE	8:00 - 14:00	1	14:00 - 20:00	1**	20:00 - 8:00	1**	8:00 -14:00	2	14:00 - 20:00	2	20:00 - 8:00	2
	CHIRURGIA VASCOLARE - GARBAGNATE	8:00 - 14:00	1					8:00 - 14:00	1	14:00 - 20:00	1	20:00 - 8:00	1
	ORTOPEDIA - GARBAGNATE	8:00 - 14:00	1					8:00 - 14:00	1	14:00 - 20:00	2	20:00 - 8:00	2
	UROLOGIA - GARBAGNATE	8:00 - 14:00	1					8:00 - 14:00	1	14:00 - 20:00	2	20:00 - 8:00	2
	OTORINOLARINGOIATRA - GARBAGNATE	8:00 - 14:00	1					8:00 - 13:00	1	13:00 - 20:00	2	20:00 - 8:00	2
	OCULISTICA - GARBAGNATE	8:30 - 14:00	1					\	\	13:00 - 20:30	1	20:30 - 8:30	1
	CHIRURGIA GENERALE - RHO	8.00 - 14.00	1	14:00 - 20:00	1	20.00 - 8.00	1 Guardia interdivisionale ***	8.00 -14.00	1	14.00 -8.00	1	20.00 - 8.00	1
	ORTOPEDIA - RHO	8.00 -16.00	1					\	\	16.00 -20.00 ***	1	20.00 -8.00	2
	UROLOGIA - RHO	8.00 - 14.00	1					\	\	14.00 -8.00	1	8.00 -8.00	1
	OSTETRICIA/GINECOLOGIA - GARBAGNATE	8:00 - 14:00	1	14:00 - 20:00	1	20:00 - 8:00	1	8:00 - 20:00	1	\	\	20:00 - 8:00	1
	OSTETRICIA / GINECOLOGIA - RHO	8:00 - 14:00	1	14.00 -20.00	1	20.00 - 8.00	1	8.00 - 20.00	1	\	\	20.00 - 8.00	1
	PEDIATRIA/NIDO - GARBAGNATE	8:30 - 14:30	3	14:30 - 20:30	1	20:30 - 8:30	1	\	\	\	\	\	\
	PEDIATRIA - RHO	8:00 - 14:00	1	14.00 - 20.00	1	20.00 - 8.00	1	\	\	\	\	20.00 - 8.00	1
	SUB INTENSIVA NEONATALE /NIDO - RHO	8:00 - 14:00	1	14.00 - 20.00	1			\	\	14.30 - 20.00	1		
	PSICHIATRIA - GARBAGNATE	8:00 - 17:00	1	\	\	\	\	\	\	17:00 - 08:00 1			
	UNITA' CURE PALLATTIVE - GARBAGNATE	8:00 - 14:00	1	\	\	\	\	\	\	14:00 - 08:00 1			
	TERAPIA DEL DOLORE - GARBAGNATE	8:00 - 14:00	1	\	\	\	\	08:00 - 08:00 1					

** trattamenti dh/mac

*** carenza di personale

** trattamenti dh/mac

*** carenza di personale

SERVIZI	PERSONALE MEDICO IN SERVIZIO						PERSONALE MEDICO IN REPERIBILITA'					
	TURNO 1		TURNO 2		TURNO 3		TURNO 1		TURNO 2		TURNO 3	
	ORARIO	N° MEDICI	ORARIO	N° MEDICI	ORARIO	N° MEDICI	ORARIO	N° MEDICI	ORARIO	N° MEDICI	ORARIO	N° MEDICI
DIREZIONE MEDICA - GARBAGNATE	\	\	\	\	\	\	8.30 -8.30 - 1 Reperibile Aziendale					
DIREZIONE MEDICA - RHO		\		\		\						
ENDOSCOPIA DIGESTIVA - GARBAGNATE	\	\	\	\	\	\	8.00 - 8.00 - 1 Reperibile Aziendale					
ENDOSCOPIA - RHO		\		\		\						
BRONCOSCOPIA - GARBAGNATE	\	\	\	\	\	\	07:00 - 07:00 1					
RADIOLOGIA - GARBAGNATE	8:00 - 13:00	1	13:00 - 20:00	1	20:00 - 8:00	1	\	\	\	\	\	\
RADIOLOGIA - RHO	telerefertazione su Garbagnate						telerefertazione su Garbagnate					
LABORATORIO ANALISI - GARBAGNATE	8:00 -17:00	1	\	\	\	\	\	\	17.00 - 8.00 1			
LABORATORIO ANALISI - RHO	8:00 -17:00	1	\	\	\	\	\	\	17.00 - 8.00 1			
CENTRO TRASFUSIONALE - GARBAGNATE	7:30 - 14:30	1	14.30-20.00	1	\	\	\	\	\	\	20:00 - 08:00	1
CENTRO TRASFUSIONALE - RHO	servizio coperto da Garbagnate						servizio coperto da Garbagnate					

carenza organico (mezzo contrasto)

* Guardia Interdivisionale (turno effettuato secondo turnistica concordata)
** Guardia Interdivisionale (turno effettuato secondo turnistica concordata chirurgia-ortopedia-otorino-vascolare-urologia)
*** Guardia Interdivisionale (tra i compiti è prevista la consulenza in Pronto Soccorso)

N.B. le unità operative di emergenza urgenza sono paramtrate sul contesto feriale
Le unità di assistenza ordinaria e servizi sono paramtrate sul contesto festivo

CONTINGENTI MINIMI P.O. PASSIRANA

UNITA' OPERATIVA DI	PERSONALE MEDICO IN SERVIZIO			PERSONALE MEDICO REPERIBILE		
RIABILITAZIONE CARDIOLOGICA	N.1 (8.30- 12.30)	N.1 Guardia Interdivisionale medica H 24	N.1 Guardia Interdivisionale medica H 24		N.1 REP. 12.30- 20.30	N.1 REP. 20.30-8:30
RIABILITAZIONE PNEUMOLOGICA		N.1 Guardia Interdivisionale medica H 24	N.1 Guardia Interdivisionale medica H 24			
CURE SUBACUTE	N.1 (8.30- 12.30)	N.1 Guardia Interdivisionale medica H24	N.1 Guardia Interdivisionale medica H 24			
OSPEDALE DI COMUNITA'		N.1 Guardia Interdivisionale medica H 24	N.1 Guardia Interdivisionale medica H24			
DIALISI CAL		N. 1 per turno assistito (Lun-Merc-Ven 13:00 - 23:00)	N. 1 per turno assistito (Lun-Merc-Ven 13:00 - 23:00)			

SERVIZI	PERSONALE MEDICO IN SERVIZIO			PERSONALE MEDICO REPERIBILE		
DIREZIONE MEDICA				N.1 REP. H24		
RADIOLOGIA						
CPS PASSIRANA/CPS SETTIMO						
RRF						
CENTRO ALZHEIMER						

Aziendale

N.B. - le unità operative di emergenza urgenza sono parametrize sul contesto feriale;
 - le unità di assistenza ordinaria e servizi sono parametrize sul contesto festivo.

CONTINGENTI MINIMI PRESENZA PO BOLLATE - AREA DELLA DIRIGENZA

CONTINGENTI MINIMI PRESENZA PO BOLLATE							
U.O /SERVIZIO	QUALIFICA	FESTIVO			SCIOPERO		
		GIORNATA	POMERIGGIO	NOTTE	GIORNATA	POMERIGGIO	NOTTE
Ambulatorio Infermieristico	DIRIGENTE MEDICO	1 guardia attiva. Oggi un medico già presente nel reparto Cure subacute	0	0	1 guardia attiva. Oggi un medico già presente nel reparto Cure subacute	0	0

Area Salute Mentale e Dipendenze

CONTINGENTI MINIMI PRESENZA - AREA DELLA DIRIGENZA

		FESTIVI			SCIOPERO		
UO	P.L. in eserc.*	MATTINO	POMERIGGIO	NOTTE	MATTINO	POMERIGGIO	NOTTE
Psichiatria SPDC Garbagnate	15	1 guardia attiva	1 guardia attiva	1 pronta disponibilità	1 guardia attiva	1 guardia attiva	1 pronta disponibilità
Psichiatria CRA Garbagnate, CRA Paderno, CRA Bollate, CRA Rho, CPM aziendali		invio del paziente in PS Garbagnate in caso di urgenza					
SerD Corsico SerD Passirana		Se è necessaria la consegna della terapia sostitutiva: un medico dalle 09.00 alle 12.00			Se è necessaria la consegna della terapia sostitutiva: un medico dalle 09.00 alle 12.00		
NOA Bollate		Se è necessaria la consegna della terapia sostitutiva: un medico dalle 09.00 alle 12.00			Se è necessaria la consegna della terapia sostitutiva: un medico dalle 09.00 alle 12.00		
UONPIA PS. Poli Territoriali Rho, Bollate, Paderno, Limbiate. Centri residenziali		Pronta disponibilità H24			Pronta disponibilità H24		

RSA Sandro Pertini							
CONTINGENTI MINIMI PRESENZA - AREA DELLA DIRIGENZA							
		FESTIVI			SCIOPERO		
U.O.		MATTINO	POM.	NOTTE	MATTINO	POM.	NOTTE
Tutti i nuclei	DIRIGENTI MEDICI	1 pronta disponibilità fino alle ore 8:00 1 guardia attiva dalle 8:00 alle 14:00	1 pronta disponibilità dalle ore 14:00	1 pronta disponibilità	1 pronta disponibilità fino alle ore 8:00 1 guardia attiva dalle 8:00 alle 14:00	1 pronta disponibilità dalle ore 14:00	1 pronta disponibilità

STIMA ORE SU FONDI 2024 - COME DA INDICAZIONI ASAN 104 (escluse RAR)

FONDO RISULTATO 2024 (COMPENSIVO INCREM CCNL 2019/2021)	859.796,00
RESIDUO FONDO DISAGIO 2023 (COMPENSIVO INCREM CCNL 2019/2021)	701.217,56
RISORSE INAIL (CONSIDERATE RISORE 2023 IN QUANTO 2024 NON ANCORA ASSEGNATE)	- 40.626,00
TOTALE RISORSE	<u>1.520.387,56</u>
DIPENDENTI AL 01.01.2024 (DIRIGENTI AREA SANITA' R.E. - R.N.E. AD ESCLUSIONE S.C.)	507,00
MEDIA AZIENDALE	2.998,79
ORE DIRIGENTE (MEDIA AZIENDALE/40)	74,97

STIMA ORE SU FONDI 2024 - COME DA INDICAZIONI ASAN 104 (incluse RAR)

FONDO RISULTATO 2024 (COMPENSIVO INCREM CCNL 2019/2021)	859.796,00
RESIDUO FONDO DISAGIO 2023 (COMPENSIVO INCREM CCNL 2019/2021)	701.217,56
RISORSE INAIL (CONSIDERATE RISORE 2023 IN QUANTO 2024 NON ANCORA ASSEGNATE)	- 40.626,00
TOTALE	<u>1.520.387,56</u>
RAR (SPESO 2023)	548.861,00
TOTALE RISORSE	<u>2.069.248,56</u>
DIPENDENTI AL 01.01.2024 (DIRIGENTI AREA SANITA' R.E. - R.N.E. AD ESCLUSIONE S.C.)	507
MEDIA AZIENDALE	4.081,36
ORE DIRIGENTE (MEDIA AZIENDALE/40)	102,03



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL CCNL 23.01.2024 PERSONALE DELL'AREA SANITA'

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	3 luglio 2025																																
Periodo temporale di vigenza	anno 2025 e seguenti																																
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica:</u> Direttore Sanitario: Giorgia Saporetti Direttore Sociosanitario: Emiliano Gaffuri Direttore Amministrativo: Paola Bianco Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane: Franco Dell'Acqua Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: <table> <thead> <tr> <th>Sigla</th><th>Confederazione</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>ANAAO ASSOMED</td><td>COSMED</td></tr> <tr><td>CIMO</td><td>CIDA</td></tr> <tr><td>AAROI EMAC</td><td>COSMED</td></tr> <tr><td>FASSID</td><td>CODIRP</td></tr> <tr><td>FP CGIL</td><td>CGIL</td></tr> <tr><td>FVM</td><td>COSMED</td></tr> <tr><td>FEDERAZ. CISL MEDICI</td><td>CISL</td></tr> <tr><td>FESMED</td><td>-----</td></tr> <tr><td>UIL FPL</td><td>UIL</td></tr> </tbody> </table> Organizzazioni Sindacali firmatarie: <table> <thead> <tr> <th>Sigla</th><th>Confederazione</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>ANAAO ASSOMED</td><td>COSMED</td></tr> <tr><td>CIMO</td><td>CIDA</td></tr> <tr><td>FEDERAZ. CISL MEDICI</td><td>CISL</td></tr> <tr><td>AAROI EMAC</td><td>COSMED</td></tr> <tr><td>UIL FPL</td><td>UIL</td></tr> </tbody> </table>	Sigla	Confederazione	ANAAO ASSOMED	COSMED	CIMO	CIDA	AAROI EMAC	COSMED	FASSID	CODIRP	FP CGIL	CGIL	FVM	COSMED	FEDERAZ. CISL MEDICI	CISL	FESMED	-----	UIL FPL	UIL	Sigla	Confederazione	ANAAO ASSOMED	COSMED	CIMO	CIDA	FEDERAZ. CISL MEDICI	CISL	AAROI EMAC	COSMED	UIL FPL	UIL
Sigla	Confederazione																																
ANAAO ASSOMED	COSMED																																
CIMO	CIDA																																
AAROI EMAC	COSMED																																
FASSID	CODIRP																																
FP CGIL	CGIL																																
FVM	COSMED																																
FEDERAZ. CISL MEDICI	CISL																																
FESMED	-----																																
UIL FPL	UIL																																
Sigla	Confederazione																																
ANAAO ASSOMED	COSMED																																
CIMO	CIDA																																
FEDERAZ. CISL MEDICI	CISL																																
AAROI EMAC	COSMED																																
UIL FPL	UIL																																
Soggetti destinatari	Personale Dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie																																

Materie trattate dall'accordo		Contratto Collettivo Integrativo Aziendale/ Confronto del CCNL 23.01.2024
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 25/07/2025
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi/raccomandazioni, descriverli.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs.vo 150/2009
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs.vo 150/2009
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs.vo 150/2009
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs.vo 150/2009

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

a. Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Argomenti trattati dal Contratto Collettivo Integrativo:

1. Relazioni sindacali

Vengono regolamentate le modalità con cui si esplicano le relazioni sindacali all'interno dell'Azienda e lo svolgimento degli incontri tra Amministrazione e OO.SS. nonché del diritto di assemblea.

2. Contingenti minimi di sciopero

Vengono individuate le procedure operative in caso di sciopero al fine di permettere il diritto di adesione dei lavoratori e, al contempo, il mantenimento dell'erogazione dei servizi essenziali mediante la predisposizione di contingenti minimi di personale per ogni unità operativa/servizio aggiornati alle attuali esigenze.

3. Orario di lavoro/eccedenza oraria

L'orario di lavoro è di 38 ore settimanali e si svolge in modalità flessibile nella fascia oraria 7.30 – 20.30 per l'area chirurgica e 8.00 – 20.30 per i restanti settori, ferme restando le tempistiche necessarie per il passaggio di consegne tra turni, ove e se necessario.

L'eventuale impegno orario autorizzato, ulteriore prestato in eccesso alle 38 ore settimanali, si considera utile al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro concordati da realizzare annualmente entro il limite massimo risultante dal calcolo di cui al seguente algoritmo (art. 27, comma 3, CCNL 23.01.2024):

Ore per dirigente =	$\frac{\text{Fondo di risultato + residui fondo condizioni di lavoro – quote ex inail}}{\text{N° di dirigenti al 1° gennaio anno di riferimento * 40}}$
---------------------	---

Nel corso del primo semestre dell'anno, il dirigente può chiedere il recupero, anche a giornata intera, delle ulteriori eccedenze orarie maturate nel medesimo semestre solamente dopo aver raggiunto la metà del monte di eccedenza oraria previsto dall'algoritmo sopra indicato; nel corso del secondo semestre, invece, il dirigente può chiedere il recupero solo dopo aver raggiunto interamente il monte di eccedenza oraria annuale. Le parti concordano l'applicazione della suddetta disposizione solo per l'anno 2025, riservandosi l'eventuale conferma per gli anni successivi.

Non rileva il raggiungimento di tale eccedenza oraria, ove gli obiettivi di produzione di unità operativa risultino comunque conseguiti sulla base degli indicatori di produzione.

4. Servizio di guardia

Viene disciplinato il servizio di guardia secondo i dettami contrattuali, confermando che:

- la giornata del sabato per quanto riguarda la sola organizzazione delle guardie è assimilata a un festivo;
- in base alle tecnologie informatiche messe a disposizione dall'Azienda, è fatta salva la possibilità di refertazione da remoto nelle situazioni in cui la prestazione sia svolta in maniera delocalizzata e non richieda la presenza fisica del dirigente;
- il dirigente non può essere preposto a più servizi di guardia contemporaneamente;
- il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti esclusi i direttori di struttura complessa, che possono rendersi disponibili a svolgere tale servizio esclusivamente laddove non vi siano dirigenti in numero sufficiente per la copertura del servizio di guardia;
- i servizi di guardia devono essere distribuiti in turni uniformi fra tutti i componenti l'équipe.

5. Servizio di pronta disponibilità

Viene disciplinato il servizio di pronta disponibilità confermando i dettami contrattuali prevedendo, tra l'altro, che il servizio di pronta disponibilità ha durata di dodici ore; esso può essere articolato in orari di minore durata, comunque non inferiori a quattro ore. Può essere sostitutivo e integrativo dei servizi di guardia di cui al precedente articolo e va limitato ai turni notturni e ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale, con possibilità di deroga solamente nei casi di servizi con particolare criticità di organico o specificità organizzative. L'applicazione della suddetta disposizione vale solo per l'anno 2025, con riserva di eventuale conferma anche per gli anni successivi.

6. Lavoro straordinario

Vengono disciplinate le prestazioni eventualmente svolte quale lavoro straordinario ai sensi dell'art. 5 lett. a) e b) del D. Lgs. n. 66/2003. Tali prestazioni devono obbligatoriamente essere autorizzate dal Direttore responsabile per effettive esigenze di servizio.

7. Obblighi dei Responsabili di Struttura Complessa

Il Responsabile di struttura complessa nell'ambito delle proprie funzioni deve predisporre mensilmente un piano di attuazione dell'orario di lavoro a cui i dirigenti dell'unità operativa si devono attenere per il raggiungimento degli obiettivi e/o programmi da realizzare.

8. Pausa dal servizio

Viene disciplinata la pausa volta a garantire il recupero delle energie psicofisiche che, per turni di servizio, superiori a sei turni consecutivi, è pari a 30 minuti.

b. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

1. Relazioni sindacali

Nessuna destinazione specifica di risorse.

2. Contingenti minimi di sciopero

Nessuna destinazione specifica di risorse.

3. Orario di lavoro/eccedenza oraria

L'eccedenza oraria, come risultante dall'algoritmo previsto dall'art. 27, comma 3, CCNL 23.01.2024, è finalizzata al raggiungimento degli obiettivi aziendali ed è compensata con la liquidazione della retribuzione di risultato.

4. Servizio di guardia

Nessuna destinazione specifica di risorse.

5. Servizio di pronta disponibilità

Il servizio di pronta disponibilità può essere sostitutivo e integrativo dei servizi di guardia e va limitato ai turni notturni e ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale, con possibilità di deroga solamente nei casi di servizi con particolare criticità di organico o specificità organizzative. L'erogazione dell'indennità di pronta disponibilità è compensata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 31 del CCNL salvo che il dirigente richieda che le ore siano recuperate o utilizzate a compensazione del dovuto mensile.

6. Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario, previsto esclusivamente per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali previste dall'art.5 D. Lgs. n.66/2003 e per le sole chiamate in servizio di pronta disponibilità, può dar luogo a domanda del dirigente, a riposi sostitutivi o recuperi orari da fruirsi, anche a giornata intera, compatibilmente con le esigenze di servizio.

In alternativa, è previsto il pagamento.

7. Obblighi dei Responsabili di Struttura Complessa

Nessuna destinazione specifica di risorse.

8. Pausa dal servizio

Nessuna destinazione specifica di risorse.

c. Effetti abrogativi impliciti

Limitatamente alle materie trattate nel presente contratto collettivo integrativo aziendale, si abroga quanto previsto in precedenti CCIA.

d. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

1. Relazioni sindacali

Nel presente contratto collettivo integrativo aziendale è stata disciplinata la materia delle relazioni sindacali al fine di migliorare la qualità delle decisioni assunte, i processi di innovazione organizzative, di riforma della pubblica amministrazione e garanzia di sicure condizioni di lavoro.

2. Contingenti minimi di sciopero

L'aggiornamento dei contingenti minimi di personale per ogni unità operativa/servizio garantisce al maggior numero di lavoratori la possibilità di aderire allo sciopero e, al contempo, l'erogazione dei servizi essenziali senza soluzione di continuità.

3. Orario di lavoro/eccedenza oraria

L'eccedenza oraria è finalizzata al raggiungimento degli obiettivi aziendali ed è compensata con la liquidazione della retribuzione di risultato.

4. Servizio di guardia

Il servizio di guardia effettuato fuori dall'orario dovuto mensile è remunerato in base alle disposizioni contrattuali.

5. Servizio di pronta disponibilità

L'erogazione dell'indennità di pronta disponibilità è compensata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 31 del CCNL salvo che il dirigente richieda che le ore siano recuperate o utilizzate a compensazione del dovuto mensile.

6. Lavoro straordinario

Con riferimento ai casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione (es. sostituzioni di personale per cause improvvise), viene accantonata una quota

annuale del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro al fine di remunerare i turni notturni/festivi. In fase di prima applicazione, per l'anno 2025, a tal fine verrà stanziata la somma di euro 80.000 che verrà gestita dal Direttore Sanitario Aziendale. La quota parte eventualmente non spesa rientrerà nella disponibilità dello specifico fondo.

7. Obblighi dei Responsabili di Struttura Complessa

I criteri di flessibilità di cui deve tenere conto il Responsabile di Struttura Complessa nella predisposizione dei piani di lavoro, devono garantire il rispetto degli obblighi professionali dei dirigenti della struttura/servizio e, contestualmente, favorire il rispetto delle esigenze del singolo con particolari comprovate necessità.

8. Pausa dal servizio

La pausa dal servizio è volta a garantire il recupero delle energie psico-fisiche.

e. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Voce non presente.

f. Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance)

Al fine di ottimizzare le prestazioni svolte durante l'orario di lavoro dei dirigenti, sono stati aggiornati/introdotti:

- contingenti minimi di sciopero
- Il servizio di pronta disponibilità
- I piani di lavoro mensili

g. Informazioni eventualmente ritenute utili

Non vi sono informazioni aggiuntive.

Garbagnate Milanese, 22.07.2025

Il Direttore SC
Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
Franco Dell'Acqua

Firma autografa sostituita a mezzo stampa, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D. Lgs. 39/1993)



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL CCNL 23.01.2024 PERSONALE DELL'AREA SANITA'

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo 1

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

I fondi contrattuali anno 2024 sono stati formalizzati, in via definitiva, con Determinazione Dirigenziale n. 443 del 30.04.2025, e i fondi contrattuali anno 2025, in via provvisoria, con Determinazione Dirigenziale n. 442 del 30.04.2025; ad essi andranno successivamente aggiunti gli importi definitivi erogati a titolo di Risorse Aggiuntive Regionali, nonché eventuali risorse derivanti da disposizioni di legge (art. 75 del CCNL 23.01.2024).

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Per l'anno 2025 i fondi contrattuali provvisori del personale dell'area Sanità, nelle more dell'emanazione delle linee guida regionali in materia, costituiti in base alle disposizioni impartite dal CCNL sottoscritto il 23.01.2024, nel rispetto dell'art. 23 del D.Lgs.vo n. 75 del 25.05.2017, risultano essere i seguenti, come da Determinazione Dirigenziale n. 442 del 30.04.2025.

Fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 72 C.C.N.L. 23.01.2024)	€	11.824.786,52
Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 73 C.C.N.L. 23.01.2024)	€	2.690.492,89
Fondo per la retribuzione di risultato (art. 74 C.C.N.L. 23.01.2024)	€	<u>825.239,34</u>
Totale Risorse fisse provvisorie 2025	€	15.340.518,75

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono costituite:

- dall'utilizzo di € 80.000,00 per l'anno 2025 del "fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro" destinati alla remunerazione dei turni notturni/festivi richiesti ai dirigenti per fronteggiare la necessità di sostituzioni improvvise di personale assente;
- dal residuo dei fondi contrattuali anno 2025, che sarà definito a seguito dell'approvazione del bilancio consuntivo;
- dagli importi definitivi delle Risorse Aggiuntive Regionali, che saranno definiti a seguito della rendicontazione dei relativi progetti annuali;
- dalle eventuali risorse derivanti da disposizioni di legge (75 del CCNL 23.01.2024) - (al momento non quantificabili);
- accantonamento del 5% dei proventi derivanti dallo svolgimento della libera professione intramoenia (al momento non quantificabile);
- quote Inail annuali che saranno distribuite, a seguito di indicazioni regionali, ai medici prescrittori in possesso dei requisiti (al momento non quantificabili);
- dagli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente (al momento non quantificabili).

Sezione III – Decurtazioni / incremento del fondo

Come disposto dall'art. 23, del D.Lgs.vo n. 75, del 25.05.2017, il quale definisce che *"a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016"*, anche per il 2025 è stato preso a base l'importo dei fondi contrattuali al 31.12.2016, con i soli incrementi:

- del personale delle disciolte Aziende assegnato all'ASST Rhodense a far tempo dal 01.01.2017;
- di cui al CCNL Area Sanità sottoscritto il 19.12.2019 (artt. 94, 95 e 96);
- di cui al CCNL Area Sanità sottoscritto il 23.01.2024 (artt. 72, 73, 74 e 79);
- all'incremento del fondo della dirigenza delle professioni sanitarie nell'anno 2019, autorizzato da Regione Lombardia;
- di una unità di personale del Dipartimento di Cure Primarie assegnata all'ASST Rhodense a far tempo dal 01.01.2024;
- Risorse senza carattere di stabilità assegnate da R.L. per l'anno 2024, in base alla L. 205 del 27.12.2017 art. 1 commi 435 e 435bis;

a cui si aggiungono le quote INAIL, attribuite all'Azienda con specifica finalizzazione.

E' stato, altresì, attuato il confronto tra il personale in servizio al 31/12/2018 e quello in servizio nell'anno 2024 (ai sensi dell'art. 11, comma 1, DL 35 del 30.04.2019 convertito in Legge 60 del 25.06.2019); è stato utilizzato il dato dell'anno 2024 in quanto per l'anno 2025 non si è ancora in grado di conoscere l'esatto numero del personale in servizio.

Poiché le unità di personale presenti in servizio nel 2024 risultano inferiori a quelle del 31/12/2018, non sono state effettuate decurtazioni degli importi dei fondi contrattuali al fine della salvaguardia del limite dei fondi dell'anno 2016.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione

Fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 72 C.C.N.L. 23.01.2024)	€ 11.824.786,52
--	-----------------

Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 73 C.C.N.L. 23.01.2024)	€ 2.690.492,89 -	
Remunerazione turni notturni/festivi anno 2025	<u>€ 80.000,00 =</u>	
		€ 2.610.492,89
Fondo per la retribuzione di risultato (art. 74 C.C.N.L. 23.01.2024)	<u>€ 825.239,34</u>	
Totale risorse fisse sottoposte a certificazione		€ 15.260.518,75

Totale risorse variabili sottoposto a certificazione

Remunerazione turni notturni/festivi anno 2025	€ 80.000,00
--	-------------

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo.

Voce non presente.

Modulo II

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione.

Fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 72 C.C.N.L. 23.01.2024)	€ 11.824.786,52	
Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 73 C.C.N.L. 23.01.2024)	€ 2.690.492,89 -	
Remunerazione turni notturni/festivi anno 2025	<u>€ 80.000,00 =</u>	
		€ 2.610.492,89
Fondo per la retribuzione di risultato (art. 74 C.C.N.L. 23.01.2024)	<u>€ 825.239,34</u>	
Totale destinazioni non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione		€ 15.260.518,75

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo.

Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 73 C.C.N.L. 23.01.2024):	
Remunerazione turni notturni/festivi anno 2025	€ 80.000,00

Sezione III – Eventuali destinazioni ancora da regolare.

Rimane ancora da regolare l'utilizzo dei fondi contrattuali per la parte non definita dal presente accordo.

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione.

- a. *Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo:*

Totale destinazioni non regolate specificamente dal Contratto

Integrativo	€	15.260.518,75
--------------------	----------	----------------------

- b. *Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo:*

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo	€	80.000,00
--	----------	------------------

- c. *Totale eventuali destinazioni ancora da regolare:*

Rimane ancora da regolare l'utilizzo dei fondi contrattuali per la parte non definita dal presente accordo.

- d. *Totale delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione:*

Totale fondo sottoposto a certificazione annuale	€	15.340.518,75
---	----------	----------------------

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo.

Voce non presente.

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale.

- a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

L'applicazione dell'intesa trova la necessaria disponibilità all'interno degli specifici fondi, come dimostrato nella precedente Sezione IV.

- b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

9. Relazioni sindacali

Nessuna destinazione specifica di risorse.

10. Contingenti minimi di sciopero

Nessuna destinazione specifica di risorse.

11. Orario di lavoro/eccedenza oraria

L'eccedenza oraria del dirigente deve essere sempre autorizzata mensilmente dal Direttore/Responsabile di struttura tramite il portale in base a quanto risulta dai sistemi di rilevamento.

L'eventuale impegno orario ulteriore prestato in eccesso alle 38 ore settimanali (comprehensive di quelle dedicate a formazione e aggiornamento professionale), autorizzato come sopra indicato, si considera utile al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro concordati da realizzare entro il limite massimo risultante dall'applicazione del calcolo di cui all'art. 5 del presente documento. La retribuzione di risultato annuale è calcolata come media pro-capite aziendale delle disponibilità del

fondo di cui all'art. 74 del CCNL 2024 nell'anno di competenza, con la sola eccezione delle risorse di cui all'art. 75 comma 3 (es. risorse INAIL) e di cui all'art. 72, comma 3, secondo periodo del CCNL 2024 (residui del fondo per la retribuzione degli incarichi).

12. Servizio di guardia

Il turno di guardia è assicurato all'interno del dovuto mensile ed è remunerato secondo quanto previsto dall'art. 29 comma 5 del vigente CCNL e i turni di durata minore di 12 ore, in fascia oraria diurna, comunque non inferiori a sei ore, ne determinano il riproporzionamento. La giornata del sabato per quanto riguarda la sola organizzazione delle guardie è assimilata a un festivo.

13. Servizio di Pronta Disponibilità

In caso di chiamata, l'attività è compensata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 31 del CCNL salvo che il dirigente richieda che le ore siano recuperate o utilizzate a compensazione del dovuto mensile.

14. Lavoro straordinario

Tali prestazioni devono obbligatoriamente essere autorizzate dal Direttore responsabile per effettive esigenze di servizio e potranno essere remunerate nel limite dello stanziamento che per l'anno 2025 è pari a € 80.000,00.

15. Obblighi dei Responsabili di Struttura Complessa

Nessuna destinazione specifica di risorse.

16. Pausa dal servizio

Nessuna destinazione specifica di risorse.

- c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):
Voce non presente.

Modulo III

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa (provvisorio anno 2025):

Fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 72 C.C.N.L. 23.01.2024)	€	11.824.786,52
Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 73 C.C.N.L. 23.01.2024)	€	2.690.492,89
Fondo per la retribuzione di risultato (art. 74 C.C.N.L. 23.01.2024)	€	825.239,34
Totale Fondi contrattuali provvisori 2025	€	15.340.518,75

Confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente (definitivo anno 2024):

Fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 72 C.C.N.L. 23.01.2024)	€	11.824.786,52
--	---	---------------

Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (art. 73 C.C.N.L. 23.01.2024)	€	2.690.492,89
Fondo per la retribuzione di risultato (art. 74 C.C.N.L. 23.01.2024)	€	831.918,34
Totale Fondi contrattuali definitivi 2024	€	15.347.197,75

La differenza tra l'anno 2024 e 2025, pari a € 6.679,00, è data dalle quote INAIL che, per il 2025, non sono ancora state quantificate.

Modulo IV

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I – *Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.*

Tutte le somme relative sono imputate nei seguenti capitoli di spesa, precisamente:

- ruolo sanitario cap. 3060 e relativi sottoconti
- ruolo professionale cap. 3070 e relativi sottoconti
- ruolo tecnico cap. 3080 e relativi sottoconti
- ruolo amministrativo cap. 3090 e relativi sottoconti

che sono, quindi, costantemente monitorati.

Sezione II – *Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato.*

Il limite di spesa del fondo è stato rispettato, come si può desumere dalla lettura del contenuto del precedente Modulo III, nonché dal bilancio preventivo anno 2025.

Sezione III – *Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.*

Il totale del fondo, come determinato dall'Amministrazione, verrà impegnato ai seguenti capitoli di spesa del bilancio di previsione anno 2025:

- ruolo sanitario cap. 3060 e relativi sottoconti
- ruolo professionale cap. 3070 e relativi sottoconti
- ruolo tecnico cap. 3080 e relativi sottoconti
- ruolo amministrativo cap. 3090 e relativi sottoconti

Garbagnate Milanese, 22.07.2025

Il Direttore SC
Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
Franco Dell'Acqua

Firma autografa sostituita a mezzo stampa, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D. Lgs. 39/1993)