



CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

PER LA DIRIGENZA MEDICA

DELLA FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO

“AGOSTINO GEMELLI”

Roma, 18 luglio 2016

Indice

PREMESSA.....	5
PARTE I -DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI-.....	8
TITOLO I -DISPOSIZIONI GENERALI-.....	8
ARTICOLO 1–Campo di applicazione e definizioni-.....	8
ARTICOLO 2 -Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto-.....	9
TITOLO II-RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI SINDACALI-.....	10
CAPO I -METODOLOGIE DI RELAZIONI-.....	10
ARTICOLO 3 -Obiettivi e strumenti-.....	10
ARTICOLO 4 -Contrattazione-.....	10
ARTICOLO 5 –Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del Contratto collettivo-.....	12
ARTICOLO 6 –Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche-.....	13
CAPO II –FORME DI PARTECIPAZIONE-.....	15
ARTICOLO 7 –Comitato per le pari opportunità-.....	15
ARTICOLO 8 –Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing-.....	16
CAPO III –SOGGETTI SINDACALI-.....	18
ARTICOLO 9 –Soggetti sindacali e titolarità delle prerogative-.....	18
ARTICOLO 10 –Composizione delle delegazioni-.....	19
CAPO IV -PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI-.....	20
ARTICOLO 11 -Clausole di raffreddamento-.....	20
ARTICOLO 12 -Interpretazione autentica del contratto collettivo-.....	20
CAPO V–PREROGATIVE SINDACALI-.....	21
ARTICOLO 13 –Assemblea-.....	21
ARTICOLO 14 –Diritto di affissione-.....	22
ARTICOLO 15 –Locali-.....	22
ARTICOLO 16 –Referendum-.....	22
ARTICOLO 17 –Versamento contributi sindacali-.....	22
ARTICOLO 18 –Norma di chiusura-.....	23
PARTE II -PARTE NORMATIVA.....	24
TITOLO I - RAPPORTO DI LAVORO.....	24

CAPO I -COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO-	24
ARTICOLO 19 -Assunzione in servizio-	24
ARTICOLO 20 -Periodo di prova-.....	25
CAPO II -PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO DI LAVORO-	26
ARTICOLO 21 -Assunzioni a tempo determinato-.....	26
CAPO III -STRUTTURA DEL RAPPORTO-	27
ARTICOLO 22 - Caratteristiche del rapporto di lavoro-	27
TITOLO II -SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO-	28
ARTICOLO 23 -Orario di lavoro dei Dirigenti-	28
ARTICOLO 24 -Orario di lavoro dei Dirigenti con incarico di Direzione di struttura complessa-	30
ARTICOLO 25 -Servizio di guardia-	31
ARTICOLO 26 -Pronta disponibilità-	32
ARTICOLO 27 -Ferie e festività-	34
ARTICOLO 28 -Riposo giornaliero e settimanale-.....	36
ARTICOLO 29 -Assenze retribuite-	37
ARTICOLO 30 -Assenze per malattia-	39
ARTICOLO 31 -Infortuni sul lavoro e malattie dovute all'attività lavorativa-	42
ARTICOLO 32 -Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità-.....	43
ARTICOLO 33 -Aspettativa-	43
ARTICOLO 34 -Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica-	45
TITOLO III -ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO-	46
ARTICOLO 35 -Cessazione del rapporto di lavoro-.....	46
ARTICOLO 36 -Preavviso-	47
TITOLO IV -NORME DISCIPLINARI-.....	49
ARTICOLO 37 -Obblighi del Dirigente e sanzioni disciplinari-	49
ARTICOLO 38- Procedure disciplinari-	50
TITOLO V -INQUADRAMENTO E SISTEMA DEGLI INCARICHI-.....	51
ARTICOLO 39 - Inquadramento del Personale medico-	51
ARTICOLO 40 -Tipologia degli incarichi-.....	52
ARTICOLO 41- Affidamento e revoca degli incarichi-.....	53
ARTICOLO 42 -Norma transitoria dell'inquadramento-.....	54
PARTE III -PARTE ECONOMICA-	55

ARTICOLO 43 -Struttura della retribuzione-	55
ARTICOLO 44 -Stipendio tabellare-	56
ARTICOLO 45 -Indennità di specificità medica-	56
ARTICOLO 46 -Retribuzione di posizione-	56
ARTICOLO 47 -Indennità di Direzione di struttura organizzativa complessa, Indennità di Direzione di Polo, Indennità di Responsabilità di Area-	59
ARTICOLO 48 -Indennità di esclusività-	60
ARTICOLO 49 - Retribuzione di risultato-	60
ARTICOLO 50 – Premio attività scientifica –	63
ARTICOLO 51 -Lavoro straordinario-	64
ARTICOLO 52 –Rischio radiologico e Personale esposto a gas anestetici-	65
ARTICOLO 53 -Norma transitoria di salvaguardia-	66
ARTICOLO 54 -Retribuzione e sue definizioni-	66
ARTICOLO 55 -Struttura della busta-paga-	67
ARTICOLO 56 -Trattamento di fine rapporto e sua anticipazione-	68
PARTE IV -DISPOSIZIONI INTEGRATIVE-	70
ARTICOLO 57 -Formazione e aggiornamento professionale	70
ARTICOLO 58 –ECM-	71
ARTICOLO 59 – Copertura assicurativa	72
ARTICOLO 60 -Patrocinio legale-	73
ARTICOLO 61–Intervallo per pausa-	74
ARTICOLO 62 –Esercizio del diritto di sciopero-	74
ARTICOLO 63–Verifica e valutazione dei Dirigenti-	74
ARTICOLO 64 –Tutela dei Dirigenti portatori di handicap -	74
PARTE V –ABROGAZIONI E DISAPPLICAZIONI-	76
ARTICOLO 65 -Abrogazioni, disapplicazioni e rinvii-	76
ARTICOLO 66 -Norma finale di rinvio-	76
ARTICOLO 67 -Norma finale-	77
ALLEGATO N. 1	78
ALLEGATO N.2	83
ALLEGATO N.3	89

PREMESSA

FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO “A.GEMELLI”

Il Policlinico Universitario “A. Gemelli” è costituito Fondazione dall’Università Cattolica del Sacro Cuore e dall’Istituto G. Toniolo di Studi Superiori quali enti fondatori.

La Fondazione non ha scopo di lucro e non distribuisce, neppure indirettamente, utili, avanzi di gestione, fondi e riserve. Gli utili sono destinati esclusivamente alla realizzazione dell’attività statutaria.

INTENTI E VALORI GUIDA

La Fondazione persegue finalità di tutela e promozione della persona umana nell’ambito dell’assistenza sanitaria, della formazione, della ricerca scientifica e dell’innovazione in campo bioetico e sanitario.

I valori perseguiti dalla Fondazione si ispirano alla visione di Padre Agostino Gemelli nel segno della continuità di principi e tradizioni che hanno da sempre caratterizzato sia il Policlinico che l’Università Cattolica.

I valori fondamentali derivanti dal disegno di Padre Agostino Gemelli possono essere così riassunti:

- cura della persona malata, nel rispetto integrale della sua dignità, dei suoi bisogni, della sua sofferenza e della sua speranza;
- eccellenza nell’offerta di servizi e prestazioni, in termini di efficacia, appropriatezza, equità, sicurezza, tempestività, efficienza ed accessibilità;
- impegno a prendersi cura e a prendersi carico del paziente, operando come sistema al servizio degli altri;
- comunicazione, collaborazione e coinvolgimento, superando la visione settoriale e categoriale nell’intento di migliorare continuamente l’organizzazione e l’unità degli intenti;
- impegno alla multidisciplinarietà e al lavoro di gruppo;
- trasparenza, onestà e correttezza in tutte le azioni;
- innovazione e apprendimento continuo per lo sviluppo del sapere professionale, scientifico e tecnico;
- rispetto del valore delle persone.

La Fondazione gestisce il complesso aziendale del Policlinico Universitario "A. Gemelli" rispettando i suddetti valori e operando in stretto collegamento con l'Università Cattolica e, in particolare, con la Facoltà di Medicina e Chirurgia "A. Gemelli" nell'ambito della formazione e della ricerca scientifica in campo biomedico e sanitario.

Caratterizzandosi come Policlinico Universitario di ispirazione Cristiana, la Fondazione riconosce la propria *mission* nell'offrire ai pazienti umanità, eccellenza e alta specializzazione nelle cure.

CARATTERIZZAZIONE DEL PERSONALE DELLA FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO "A. GEMELLI"

Coloro che partecipano al perseguimento degli scopi propri della Fondazione, come sopra descritti, sono i Dirigenti Medici, docenti e non docenti, i Dirigenti Amministrativi, Sanitari e delle Professioni Sanitarie e il Personale non dirigente quali componenti del personale operante presso la Fondazione.

Il suddetto personale concorre, nell'ambito di ciascun ruolo, al perseguimento delle finalità istituzionali della Fondazione anche in relazione al legame di stretta integrazione dello stesso con la Sede di Roma dell'Università Cattolica del Sacro Cuore e con la Facoltà di Medicina e Chirurgia. Tale integrazione è caratteristica essenziale per garantire l'elevata qualità dell'offerta assistenziale, la costante ricerca dell'innovazione nelle cure e l'imprescindibile natura di Policlinico Universitario.

La Fondazione si pone l'obiettivo di valorizzare le proprie risorse attraverso il rispetto dei valori della cultura cattolica e lo sviluppo della professionalità, al fine di assicurare in ogni risorsa un livello di motivazione e partecipazione coerente con la rilevanza del ruolo sociale e istituzionale della Fondazione.

PRINCIPI GENERALI PER IL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE

Il trattamento normativo ed economico del Personale dipendente della Fondazione è stabilito dai CC.CC.LL. nel tempo vigenti, approvati dal Consiglio di Amministrazione in conformità ai fini istituzionali della Fondazione stessa.

I principi di gestione posti alla base del rapporto tra la Fondazione e i propri collaboratori possono essere così riassunti:

- capacità di attrarre e inserire stabilmente in azienda le persone e le competenze migliori;

- impegno a favorire la mobilità interna in ruoli e funzioni diverse per utilizzare al meglio le competenze disponibili;
- valorizzazione delle risorse attraverso l'apprendimento continuo e lo sviluppo delle conoscenze professionali, promuovendo la crescita delle competenze;
- impegno alla comunicazione e alla diffusione delle notizie necessarie alle persone per comprendere ed attuare la strategia aziendale;
- motivazione del personale, esplicitando le reciproche aspettative e attese, per poi rispondervi adeguatamente in termini di prestazioni;
- attenzione alla equità nella remunerazione delle persone e del loro contributo secondo criteri di meritocrazia;
- rispetto e correttezza nella gestione dei rapporti con le Organizzazioni Sindacali che rappresentano i lavoratori;
- chiarezza, correttezza e trasparenza dei processi con cui vengono valutate le singole competenze professionali e manageriali, nonché le singole potenzialità;
- tutela della salute di tutti i collaboratori e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

PARTE I -DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI-

TITOLO I -DISPOSIZIONI GENERALI-

ARTICOLO 1–Campo di applicazione e definizioni-

1. Il presente Contratto collettivo di lavoro si applica a tutto il Personale della Dirigenza medica con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato dipendente dalla Fondazione Policlinico Universitario “A. Gemelli”, ivi compreso quello transitato dalla Association Columbus per la durata dell’affitto del ramo di Azienda.

2. Nel testo del presente contratto per:
 - a) FPG o Fondazione si intende la Fondazione Policlinico Universitario “A. Gemelli”;
 - b) Policlinico si intende il Policlinico Universitario “A. Gemelli”;
 - c) Presidio di Via Moscati si intende l’ex Complesso Integrato Columbus;
 - d) CCL si intende il contratto collettivo di lavoro del Personale della Dirigenza medica della Fondazione Policlinico Universitario “A. Gemelli”;
 - e) OO.SS. si intendono le rappresentanze sindacali dei Dirigenti di cui al comma 1, stipulanti il presente Contratto;
 - f) RSA si intendono le rappresentanze sindacali aziendali delle predette OO.SS.;
 - g) Dirigente si intende il Dirigente medico;
 - h) Dirigente responsabile si intende il Dirigente preposto alle strutture con gli incarichi individuati dall’ordinamento aziendale;
 - i) “unità operativa”, “struttura organizzativa”, “unità organizzativa” o “servizio” si indicano genericamente articolazioni interne della Fondazione, come individuate dall’ordinamento aziendale;
 - j) Parti si intendono la Fondazione e le OO.SS..

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2017 – 31 dicembre 2019 per la Parte normativa e il periodo 1° gennaio 2017 – 31 dicembre 2019 per la Parte economica. Fermo restando quanto stabilito dalle Norme finali e di rinvio, le Parti si danno reciprocamente atto che quanto stabilito dal presente Contratto esaurisce la disciplina del trattamento normativo ed economico da applicare ai Dirigenti, rappresentandone la fonte di regolamentazione unica ed esaustiva. In particolare, non potranno comunque essere previsti, a decorrere dal 1° gennaio 2017 e sino al 31 dicembre 2019, incrementi del trattamento economico ulteriori e diversi rispetto a quanto stabilito dal Contratto stesso. A partire dal 1° giugno 2019 le Parti potranno prendere in considerazione l'adeguamento dei trattamenti tabellati quali stabiliti dal presente Contratto, valutandone anche la coerenza con gli eventuali corrispondenti rinnovi del Contratto della Dirigenza Medica del SSN, con eventuali effetti a decorrere dal 1° gennaio 2020.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal 1° gennaio 2017 per la Parte normativa e dal 1° gennaio 2017 per la Parte economica, salvo diversa previsione del presente Contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del Contratto da parte della Fondazione e delle OO.SS., previa approvazione dei rispettivi Organi Direttivi.
3. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del Contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del Contratto, le Parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
5. In occasione di ogni rinnovo contrattuale, in caso di ritardo rispetto alla scadenza, le Parti potranno individuare un meccanismo che riconosca una copertura economica a favore dei Dirigenti in servizio alla data di raggiungimento dell'Accordo, con decorrenza dalla data di

scadenza del contratto precedente, e comunque a condizione che siano rispettati i tempi previsti dai precedenti commi del presente articolo.

TITOLO II-RELAZIONI SINDACALI E DIRITTI SINDACALI-

CAPO I -METODOLOGIE DI RELAZIONI-

ARTICOLO 3 -Obiettivi e strumenti-

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità della Fondazione e delle OO.SS., è ordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare sia l'interesse dei Dirigenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale sia l'esigenza della Fondazione di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi sanitari erogati, della attività di ricerca e dell'attività amministrativa.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) contrattazione, la quale si svolge sulle materie, con i tempi e le procedure indicati nel presente Contratto;
 - b) informazione, concertazione e consultazione. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche;
 - c) interpretazione autentica del Contratto collettivo.

ARTICOLO 4 -Contrattazione-

1. La contrattazione riguarda le materie e gli istituti di cui al comma 2, secondo le clausole di rinvio del presente articolo e in conformità ai criteri ed alle procedure indicate nel successivo articolo 5.

2. La contrattazione si svolge in particolare sulle seguenti materie:

- trattamento economico fondamentale;
- definizione delle risorse da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato;
- la pesatura degli indicatori dell'andamento aziendale e la definizione dei relativi obiettivi, ai fini dell'attribuzione della retribuzione collegata ai risultati secondo gli incarichi conferiti;
- i criteri per la ripartizione delle risorse eventualmente derivanti dalle seguenti voci:
 - a) specifiche disposizioni di legge nazionali e/o regionali, finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati dei Dirigenti;
 - b) risorse aggiuntive o integrative eventualmente messe a disposizione della contrattazione collettiva da parte di normative regionali e/o nazionali;
- linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione manageriale e formazione continua;
- criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.;
- implicazioni di massima derivanti dagli effetti delle innovazioni tecnologiche e organizzative e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei Dirigenti;
- le pari opportunità, per le finalità del D. Lgs 198/2006 e s.m.i.;
- individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della L. 12 giugno 1990 n. 146 e s.m.i., secondo quanto stabilito

dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale;

- disciplina dell'attività libero-professionale intramuraria nonché attribuzione dei relativi proventi ai Dirigenti interessati.
3. Fermi restando i principi di comportamento delle Parti indicati dagli articoli 3 e 11, sulle materie di cui al comma 2, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico e alla retribuzione di risultato, decorsi novanta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo con le OO.SS., le Parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le Parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

ARTICOLO 5 –Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del Contratto collettivo-

1. Il Contratto collettivo ha durata triennale per la parte normativa e per la parte economica, salva diversa previsione di cui al presente Contratto, e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali previsti dall'art. 4 da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie per le quali le Parti concordino tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti.
2. La Fondazione provvede a costituire la delegazione abilitata alle trattative di cui al comma 1 ed a convocare le delegazioni sindacali per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Le Parti si incontrano periodicamente per la verifica dell'attuazione del Contratto collettivo.
4. Il Contratto collettivo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto.

ARTICOLO 6 –Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche-

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono disciplinati come indicato ai punti seguenti:

A. INFORMAZIONE:

- La Fondazione, allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le Parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, informa periodicamente e tempestivamente le Organizzazioni Sindacali, sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la gestione complessiva delle risorse umane.
- Nel caso di materie oggetto di contrattazione, di concertazione e di consultazione, l'informazione è preventiva.
- Ai fini di una più compiuta informazione, le Parti, su richiesta, si incontrano con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi, eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione.

B. CONCERTAZIONE

- Le Organizzazioni Sindacali, ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali concernenti le seguenti materie:
 - a. articolazione dell'orario di servizio e dei piani per assicurare le emergenze;
 - b. affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
 - c. articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
 - d. livelli di rilevanza degli incarichi dirigenziali in aderenza a quanto stabilito nel presente CCL, con cadenza annuale;
 - e. criteri generali della valutazione dei Dirigenti ed effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei Dirigenti sul trattamento economico;

- f. condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.
- La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si concludono nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della richiesta medesima; d'intesa tra le Parti il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni. Dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle Parti nelle materie oggetto della stessa. Al termine le Parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità; resta ferma l'autonoma determinazione definitiva della Fondazione ai fini dell'adozione dei provvedimenti relativi alle stesse materie.

C. CONSULTAZIONE

- La consultazione delle Organizzazioni Sindacali, prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro, è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, su:
 - a. organizzazione e disciplina di strutture, servizi ed uffici, nonché consistenza e variazione degli organici;
 - b. casi di cui all'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.. Ai fini degli aspetti applicativi del predetto D. Lgs, le Parti rinviando ad un apposito Regolamento che, adottato dalla Fondazione nel rispetto degli stabiliti livelli di relazioni sindacali, contenga i seguenti principi:
 - numero di rappresentanti per la sicurezza pari a 6;
 - elezione dei rappresentanti per la sicurezza nell'ambito delle rappresentanze sindacali di tutto il Personale della Fondazione;
 - fruizione, ai fini dell'espletamento dei compiti di cui all'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., di appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.
2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione dei Dirigenti alle attività della Fondazione, è prevista la possibilità di costituire, a richiesta delle OO.SS. e senza oneri aggiuntivi per la Fondazione stessa, una Commissione bilaterale ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione

del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione della Fondazione ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché concernenti l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie –che la Fondazione è tenuta a fornire– e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

CAPO II –FORME DI PARTECIPAZIONE-

ARTICOLO 7 –Comitato per le pari opportunità-

1. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, comma 2 è istituito uno specifico Comitato Paritetico con i seguenti compiti:
 - a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che la Fondazione è tenuta a fornire, nel rispetto delle disposizioni del D. Lgs. n. 196 del 2003 e s.m.i. in materia di protezione dei dati personali;
 - b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione collettiva, come indicato dall'articolo 4;
 - c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi del D. Lgs. 198/2006 e s.m.i..
2. Il Comitato, presieduto da un rappresentante della Fondazione, è costituito da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto e da un pari numero di rappresentanti della Fondazione. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.
3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sotto indicate, sentite le proposte formulate dal Comitato per le pari opportunità, sono previste, per

favorire effettive parità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, misure che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia:

- a) accesso ai corsi di formazione manageriale e continua;
- b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali;
- c) processi di mobilità interna.

4. La Fondazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro da esso svolto. Il Comitato adotta, altresì, un regolamento per la disciplina dei propri lavori ed è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle Dirigenti all'interno della Fondazione, fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie tipologie di incarico nonché sulla partecipazione ai processi formativi.
5. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un triennio e comunque fino alla costituzione del nuovo; i componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato. Per la partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

ARTICOLO 8 –Comitato paritetico sul fenomeno del Mobbing-

1. Le Parti prendono atto che il fenomeno del *Mobbing*, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro -attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti- nei confronti di un lavoratore, va prevenuto, rilevato e contrastato efficacemente. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito della unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. In relazione al comma 1, le Parti, anche con riguardo alle indicazioni degli organismi comunitari, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del

lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, comma 2 è, pertanto, istituito uno specifico Comitato Paritetico con i seguenti compiti:
 - a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del *Mobbing* in relazione alle materie di propria competenza, nel rispetto delle disposizioni del D. Lgs. n. 196 del 2003 e s.m.i. in materia di protezione dei dati personali;
 - b) individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del Dirigente interessato;
 - d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.
4. Le proposte formulate dal Comitato vengono presentate alla Fondazione per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto.
5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno del *Mobbing*, il Comitato valuterà l'opportunità di attuare proponendo, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento dei Dirigenti, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:
 - a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
 - b) favorire la coesione e la solidarietà dei Dirigenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici/servizi,

anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte dei Dirigenti.

6. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto e da un pari numero di rappresentanti della Fondazione. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti della Fondazione, il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del Comitato, di esso fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.
7. La Fondazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato adotta, altresì, un regolamento per la disciplina dei propri lavori ed è tenuto ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta.
8. Il Comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un triennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato. Per la partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

CAPO III –SOGGETTI SINDACALI-

ARTICOLO 9 –Soggetti sindacali e titolarità delle prerogative-

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali individuate ai sensi dell'art. 19 della L. 300/1970.
2. La titolarità dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro compete ai seguenti soggetti:
 - a. componenti delle rappresentanze sindacali costituite ai sensi dell'art. 19 della L. 300/70;
 - b. dirigenti sindacali componenti degli organismi statutari delle confederazioni e delle organizzazioni sindacali di categoria non collocati in aspettativa, qualora non coincidenti con i soggetti di cui al precedente alinea.

3. Il complessivo monte ore dei permessi sindacali retribuiti, fruibile nei luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 23 della L. 300/70 da parte dei dirigenti sindacali di cui al comma 2, lett. a), è determinato in ragione di 12 ore mensili per ciascun dirigente. Il numero dei dirigenti sindacali per ciascuna O.S. è determinato ai sensi del citato articolo 23.
4. Ai sensi dell'art. 30 della L. 300/70, le rappresentanze sindacali aziendali sono altresì titolari di ulteriori permessi retribuiti orari o giornalieri, per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali da parte dei dirigenti sindacali di cui al comma 2, lett. b) che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria non collocati in aspettativa.
5. Il contingente delle ore di permesso di cui al precedente comma 4, è costituito da 100 ore annue per ciascun dirigente di cui al comma 2, lett. b).
6. I dirigenti sindacali di cui al comma 2 hanno diritto a permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a 8 giorni l'anno, cumulabili anche trimestralmente.

ARTICOLO 10 –Composizione delle delegazioni-

1. La delegazione trattante di parte della Fondazione è nominata dal Direttore Generale.
2. Per le Organizzazioni Sindacali, la delegazione è composta dai rappresentanti designati dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto.
3. Partecipano ai vari livelli di relazioni sindacali stabiliti dai precedenti artt. 4 e 6 le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente articolato contrattuale.

CAPO IV -PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI-

ARTICOLO 11 -Clauseole di raffreddamento-

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva, le Parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. La contrattazione collettiva si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle Parti, non implicando, eccetto le materie direttamente riguardanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico e alla retribuzione di risultato, l'obbligo di addivenire a un accordo nelle ulteriori materie previste dall'art. 4. Le Parti, comunque, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo in tutte le materie di cui all'art. 4.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le Parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

ARTICOLO 12 -Interpretazione autentica del contratto collettivo-

1. Quando insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione e/o applicazione del Contratto collettivo, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta di una delle Parti firmatarie stesse per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. L'eventuale accordo stipulato con le procedure previste dall'art. 5 sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del presente Contratto.
3. La medesima procedura può essere attuata per le questioni aventi carattere di generalità, anche a richiesta di una delle Parti prima che insorgano le controversie.

CAPO V-PREROGATIVE SINDACALI-

ARTICOLO 13 –Assemblea-

1. I Dirigenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con la Fondazione per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee che riguardano la generalità dei Dirigenti o gruppi di essi possono essere indette singolarmente o congiuntamente da una o più OO.SS., con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate alla Direzione Risorse Umane con preavviso scritto almeno quattro giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per la Fondazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. Potranno essere previste assemblee anche al di fuori dell'orario di lavoro, pertanto senza decurtazione del monte orario pro-capite previsto dal comma 1. In tali casi la Fondazione, previa richiesta scritta delle OO.SS., si impegna a fornire spazi e strutture idonee alla effettuazione delle assemblee stesse. A tali assemblee possono partecipare dirigenti sindacali esterni, previa comunicazione alla Direzione Risorse Umane.
5. La partecipazione del Dirigente all'assemblea con la specificazione della relativa durata è comunicata a cura dello stesso alla Direzione Risorse Umane.
6. Le modalità di partecipazione alle assemblee e i contingenti di Dirigenti necessari a garantire la continuità delle prestazioni durante lo svolgimento delle stesse saranno definite in apposito Regolamento da concordarsi tra le Parti entro il 31 dicembre 2016.

ARTICOLO 14 –Diritto di affissione-

1. La Fondazione mette a disposizione di ciascuna RSA costituita nell'ambito delle OO.SS. stipulanti il presente CCL un apposito spazio, in luogo accessibile ai lavoratori, per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.
2. La Fondazione mette altresì a disposizione delle RSA di cui al precedente comma presso i locali del Presidio di Via Moscati uno spazio comune per le affissioni in luogo accessibile ai lavoratori.
3. Le affissioni potranno essere effettuate anche su apposita bacheca elettronica, intendendosi per tale una pagina web attivata su richiesta della RSA nell'ambito del sistema intranet aziendale.

ARTICOLO 15 –Locali-

1. La Fondazione mette a disposizione delle RSA costituite nell'ambito delle OO.SS. stipulanti il presente Contratto un idoneo locale per l'esercizio delle proprie funzioni.

ARTICOLO 16 –Referendum-

1. E' consentito lo svolgimento presso i locali della Fondazione, fuori dell'orario di lavoro, di referendum riguardanti la generalità dei Dirigenti o gruppi di essi, su materie di interesse sindacale.
2. I referendum devono essere indetti congiuntamente da tutte le RSA stipulanti il presente CCL.

ARTICOLO 17 –Versamento contributi sindacali-

1. I Dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'O.S. per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita

dai competenti organi statutari; la delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa alla Fondazione a cura del Dirigente o dell'O.S. interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. Il Dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione alla Fondazione ed all'O.S. interessata; l'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla sua presentazione.
4. Le trattenute operate dalla Fondazione sulle retribuzioni dei Dirigenti in base alle deleghe ricevute sono versate mensilmente all'O.S. interessata secondo modalità concordate con la stessa Fondazione. L'impegno assunto dal Dirigente con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalato dall'Organizzazione Sindacale alla Fondazione, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.
5. La Fondazione è tenuta nei confronti dei terzi alla riservatezza sui nominativi del personale delegante nonché sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali interessate, secondo quanto previsto dall'articolo 26 del Codice della Privacy, D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 e s.m.i..
6. I Dirigenti in servizio possono farsi rappresentare, nei confronti della Fondazione, dalle OO.SS. ammesse alla consultazione, nell'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali.

ARTICOLO 18 –Norma di chiusura-

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCL in materia di esercizio dell'attività e dei diritti sindacali si rinvia alla L. n. 300/70 e s.m.i..

PARTE II -PARTE NORMATIVA

TITOLO I - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I -COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO-

ARTICOLO 19 -Assunzione in servizio-

1. Il rapporto di lavoro dei Dirigenti medici si costituisce tramite contratto individuale ed è regolato dal presente contratto collettivo di lavoro, dalle vigenti disposizioni di legge e normative comunitarie, anche in conformità con quanto stabilito dallo Statuto, dal Regolamento generale, dal Codice Etico e dal Modello di organizzazione, gestione e controllo della Fondazione.
2. L'assunzione in servizio avviene con contratto individuale di lavoro, nel quale sono specificati:
 - a) la tipologia del rapporto (a tempo determinato o indeterminato);
 - b) la data di assunzione e, nei contratti a tempo determinato, la data di cessazione;
 - c) l'area e disciplina di appartenenza;
 - d) l'incarico, ove conferito, e la durata dello stesso;
 - e) il trattamento economico complessivo, costituito dalle:
 - voci del trattamento fondamentale;
 - voci del trattamento accessorio, ove spettanti;
 - f) l'opzione per l'esclusività o la non esclusività del rapporto;
 - g) la durata del periodo di prova;
 - h) la sede di lavoro e l'unità organizzativa di destinazione;
 - i) l'orario di lavoro;
 - j) tutte le altre condizioni eventualmente concordate.
3. La Fondazione, prima di procedere all'assunzione, mediante contratto individuale, invita l'interessato a presentare la documentazione prevista secondo le indicazioni dell'ufficio preposto.
4. Ferme restando le disposizioni legislative e contrattuali in tema di incompatibilità e di esclusività del rapporto di lavoro, lo svolgimento di attività esterne, diverse dalla propria funzione, o la partecipazione in qualità di socio di cooperativa o di azienda che non preveda un impegno

lavorativo, deve essere preventivamente comunicata da parte del Dirigente ed autorizzata formalmente dalla Fondazione.

ARTICOLO 20 -Periodo di prova-

1. Il Dirigente è soggetto ad un periodo di prova fino ad un massimo di sei mesi.
2. Ai fini del compimento del suddetto periodo, si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge. In caso di malattia il Dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata della prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto; per gli altri casi di sospensione del periodo di prova, si applicano le vigenti disposizioni di legge. Durante le assenze riconosciute ai sensi del presente comma, il Dirigente ha diritto allo stesso trattamento economico previsto per i Dirigenti non in prova.
4. Decorso di norma la metà del periodo di prova, è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva fatti salvi i previsti casi di sospensione. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte.
5. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il Dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
6. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio. Spettano altresì al Dirigente i ratei di tredicesima mensilità maturati.

CAPO II -PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO DI LAVORO-

ARTICOLO 21 -Assunzioni a tempo determinato-

1. L'assunzione del Dirigente può avvenire anche a tempo determinato ai sensi dell'art. 29, comma 2, lett. a), del d.lgs. 81/2015 e s.m.i..
2. Al Dirigente assunto con contratto a tempo determinato spettano, in proporzione al periodo di lavoro prestato, le ferie, la tredicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i Dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine. Alla scadenza del contratto verrà corrisposto al Dirigente il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 56.
3. Dopo un primo contratto a tempo determinato, eventuali proroghe o rinnovi non possono avere durata inferiore a dodici mesi, fatti salvi i casi di contratti stipulati in sostituzione ovvero finanziati da fondi di ricerca.
4. Al termine di tre anni di servizio a tempo determinato e permanendo l'esigenza organizzativa ed assistenziale, per il Personale non in sostituzione ovvero non assunto con contratti finanziati da fondi di ricerca, verrà dato inizio alle procedure di valutazione al fine della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Le procedure di valutazione al fine della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato saranno definite in apposito Regolamento da concertare con le OO.SS. stipulanti il presente CCL entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione dello stesso in aderenza ai seguenti principi:

- Valutazione del percorso clinico-assistenziale;
- Valutazione Scientifica;
- Valutazione Competenze tecnico, professionali, organizzativo-manageriali.

CAPO III -STRUTTURA DEL RAPPORTO-

ARTICOLO 22 - Caratteristiche del rapporto di lavoro-

1. Il rapporto di lavoro del Dirigente può essere esclusivo o non esclusivo.
2. Il rapporto di lavoro esclusivo comporta la totale disponibilità del Dirigente nello svolgimento delle proprie funzioni e della competenza professionale nell'area e disciplina di appartenenza nonché l'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria, se prescelta.
3. Il rapporto di lavoro non esclusivo comporta la totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio, per la realizzazione degli obiettivi istituzionali programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza nonché l'esercizio dell'attività libero professionale extramuraria.
4. L'incarico di Responsabilità di struttura semplice o complessa può essere conferito ai soli Dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo.
5. Il Dirigente, già a rapporto esclusivo, può optare per il passaggio al rapporto non esclusivo entro il 30 novembre di ciascun anno e gli effetti di tale passaggio decorrono dal primo gennaio dell'anno successivo all'opzione. Per i Dirigenti che abbiano optato per il rapporto non esclusivo:
 - viene meno l'incarico di Responsabilità di struttura semplice o complessa, ove conferito e, nel caso di Direzione di Struttura complessa, la relativa indennità;
 - viene meno l'indennità di esclusività;
 - spetta la Retribuzione di posizione, ove conferita, nella misura prevista per il Dirigente a rapporto non esclusivo in relazione all'incarico attribuito;
 - è inibita l'attività libero professionale intramuraria.
6. Il Dirigente, già a rapporto non esclusivo, può optare per il passaggio al rapporto esclusivo entro il 30 novembre di ciascun anno e gli effetti di tale passaggio decorrono dal primo gennaio dell'anno successivo all'opzione. Per i Dirigenti che abbiano optato per il rapporto esclusivo compete:
 - l'indennità di esclusività;

- la Retribuzione di posizione, nella misura intera di cui all'art. 46;
- l'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria, se prescelta.

TITOLO II -SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO-

ARTICOLO 23 -Orario di lavoro dei Dirigenti-

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo della Fondazione, tutti i Dirigenti medici assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura a cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico eventualmente affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.
2. L'orario di lavoro dei Dirigenti è di 38 ore settimanali. Esso è strettamente legato allo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali necessarie per la realizzazione delle funzioni istituzionali previste correlate all'incarico eventualmente affidato e per le attività di ricerca della Fondazione. Le ore dedicate ad attività di ricerca sono pari ad otto mensili che possono essere fruite, su base mensile o annuale, a giorni ovvero ad ore, vanno rese compatibilmente con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza, devono risultare dalla pianificazione mensile, ovvero possono essere fruite in base ad una diversa tempistica di utilizzazione che sarà comunicata dal Direttore della Struttura complessa di appartenenza.
3. Le attività di ricerca rientranti nell'orario di lavoro dovranno essere autorizzate dal Direttore di Struttura complessa e adeguatamente documentate dal Dirigente, potranno svolgersi anche come supporto e collaborazione all'attività di ricerca clinica della Struttura complessa o dell'Area di appartenenza ovvero, a scelta del Dirigente, previa autorizzazione del Direttore della Struttura complessa di riferimento, potranno essere utilizzate per partecipazioni attive a meeting di gruppi nazionali o internazionali di ricerca purché di interesse della Fondazione o per partecipazioni in qualità di invited speaker in congressi internazionali.
4. L'attività didattica svolta dai Dirigenti medici in qualità di docente a contratto è al di fuori dell'orario di lavoro, non comporta una riduzione del debito orario e può essere oggetto di separata e aggiuntiva retribuzione da parte di Enti terzi.

5. Le attività di aggiornamento professionale e di formazione permanente anche ai sensi del D. Lgs n.502\1992 e s.m.i., sono svolte in ragione d'anno e devono essere effettuate compatibilmente con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza. La formazione e l'aggiornamento professionale possono essere obbligatori ovvero facoltativi. I Dirigenti che partecipano alle attività di formazione obbligatoria sono considerati in servizio a tutti gli effetti e tale partecipazione dovrà essere resa compatibile con gli orari di servizio emanati. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dai Dirigenti interessati, dagli stessi pianificate, successivamente autorizzate dal Direttore di Struttura complessa ed effettuate nei tempi a tal fine previsti nel successivo comma.

6. Ai sensi dell'art. 29, al Dirigente sono concessi permessi retribuiti della durata di:
 - 8 giorni all'anno per partecipazione a concorsi od esami limitatamente allo svolgimento delle prove ovvero partecipazione a congressi, convegni, corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionali facoltativi connessi all'attività di servizio;
 - fino ad un massimo di 7 giorni all'anno, fruibili a giorni o a ore, per le attività di aggiornamento professionale o formazione continua di cui al comma 5.

7. Tutti i Dirigenti, indipendentemente dall'esclusività del rapporto sono tenuti, ove richiesto, ad assicurare i servizi di pronta disponibilità.

8. L'orario di lavoro dei singoli Dirigenti che operano all'interno di U.O. che non devono assicurare l'assistenza nell'arco delle 24 ore è articolato in modo flessibile nelle 12 ore diurne dei giorni feriali, di norma tra le 8.00 e le 20.00. L'orario settimanale dovrà articolarsi in cinque o sei giorni in base al piano di lavoro dell'unità operativa. Il piano di lavoro deve garantire la continuità assistenziale necessaria con modalità tali da consentire, unitamente all'espletamento dell'incarico affidato, la piena efficienza organizzativa, la qualità della prestazione lavorativa, la soddisfazione dell'utenza e la fruizione dei riposi quali previsti dalle normative vigenti. La coerenza tra l'articolazione dell'orario di lavoro del singolo Dirigente ed il piano di attività della struttura di appartenenza è assicurata dal responsabile di struttura.

9. L'orario minimo giornaliero per considerare la giornata come lavorata a preventivo non potrà essere inferiore alle 4 ore di lavoro nelle 12 ore diurne, di norma tra le 8.00 e le 20.00. In caso di presenza a consuntivo inferiore alle 4 ore giornaliere le ore mancanti alle 4 ore minime dovranno essere giustificate (con per esempio: ore a recupero, ore ex festività sopresse, altri permessi).
10. La presenza in servizio dei Dirigenti medici è rilevata mediante timbratura del badge da effettuarsi in entrata e in uscita tramite gli appositi lettori automatici.
11. La procedura operativa per la rilevazione dell'orario di lavoro dei Dirigenti è contenuta nell'Allegato n. 3 al presente CCL.

ARTICOLO 24 -Orario di lavoro dei Dirigenti con incarico di Direzione di struttura complessa-

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo della Fondazione, i Dirigenti con incarico di Direzione di struttura complessa assicurano la propria presenza in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura a cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile, per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento e ricerca.
2. I Dirigenti con incarico di Direzione di struttura complessa comunicano preventivamente e documentano -con modalità stabilite dalla Fondazione- la pianificazione delle proprie attività istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento, etc.) ed i giorni e gli orari dedicati alla eventuale attività libero professionale intramuraria, se prescelta.
3. La presenza in servizio è rilevata mediante timbratura del badge da effettuarsi in entrata e in uscita tramite gli appositi lettori automatici.

ARTICOLO 25 -Servizio di guardia-

1. Il servizio di guardia, per unità operativa (divisionale) o tra unità operative appartenenti ad aree funzionali omogenee (interdivisionale), previsto negli specifici casi in cui, per garantire requisiti di continuità assistenziale e per fronteggiare le situazioni di urgenza clinica, debba essere assicurata la presenza in servizio nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana, si svolge nelle ore notturne, dalle 20.00 alle 8.00, e nei giorni festivi, dalle 8.00 alle 20.00.
2. I servizi di guardia sono, di norma, effettuati a rotazione tra tutto il personale interessato, afferente all'Unità Operativa e/o all'Area di riferimento, indipendentemente dall'esclusività del rapporto, e dovranno essere equamente distribuiti da parte del Direttore del Polo-Area di riferimento tra i Dirigenti abilitati al servizio con una differenza a consuntivo annuale tra minimo e massimo non superiore al 60% nell'ambito della stessa fascia d'età (Dirigenti con anzianità inferiore a 57 anni, Dirigenti con anzianità compresa tra 57 e 63 anni).
3. È escluso dal servizio di guardia il personale titolare di incarico di Direzione di struttura complessa.
4. Tutto il Personale medico non avente incarico di Direzione di struttura complessa e di età inferiore a 63 anni è tenuto a svolgere servizio di guardia. Al compimento dei 57 anni, il Personale medico potrà essere esonerato dal servizio di guardia notturna ai sensi di quanto definito nel comma 7.
5. In applicazione di quanto definito all'art. 28 in materia di riposo giornaliero, si conferma il principio che al turno di guardia notturno fa seguito un riposo continuativo di almeno 11 ore, e che, di norma, non possono essere previsti due servizi di guardia notturna consecutivi.
6. In sede di preventiva pianificazione dei turni di guardia non potranno essere programmati riposi di durata inferiore a quanto sopra definito. Nei casi di mancato rispetto, a consuntivo, di tale norma, in relazione a situazioni eccezionali, autorizzate dalla Direzione Sanitaria, riconducibili ad esigenze cliniche o organizzative della Fondazione ovvero ad esigenze personali dei Dirigenti, la documentazione relativa dovrà essere visionata periodicamente dalla Direzione Sanitaria e analizzata dall'unità "Risk Management".

7. Al momento della definizione del budget annuale e comunque prima del 31 dicembre di ogni anno, i Direttori di Polo e di Area verificano che in ogni turno di guardia, il numero dei Dirigenti sia sufficiente a garantire la copertura in ragione di massimo 40 guardie notturne o festive diurne su base annua per ogni Dirigente con età inferiore ai 57 anni e massimo 9 guardie festive diurne per ogni Dirigente con età compresa tra 57 e 63 anni. Qualora la copertura non sia garantita il limite massimo per i Dirigenti con età compresa tra 57 e 63 anni viene elevato a 18 guardie notturne e festive diurne. Qualora la copertura non sia garantita, il limite di 40 guardie annuali notturne e festive diurne per i Dirigenti con età inferiore a 57 anni può essere incrementato su base volontaria fino ad un massimo di 50 guardie notturne e festive diurne con formale richiesta alla Direzione sanitaria e formale autorizzazione della Direzione sanitaria stessa. Qualora la copertura non sia garantita, limitatamente ai turni in Pronto soccorso e nelle unità di Terapia intensiva, previa autorizzazione della Direzione aziendale, il limite può essere ulteriormente incrementato fino a 60 guardie notturne e festive diurne.
8. Il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro. Le guardie svolte in orario notturno o festivo danno diritto ad una uguale indennità di guardia, corrisposta su base mensile, di importo pari ad € 220,00 lordi per ciascun turno fino a 40 turni annui e a € 260,00 lordi per ciascun turno per le guardie comprese tra la quarantunesima e la cinquantesima ovvero, eventualmente, la sessantesima, purché autorizzate con la procedura di cui al precedente comma 7.
9. Quale contributo alla regolare copertura dei servizi di guardia, ciascun Dirigente abilitato al servizio dovrà aver reso, per effetto di una specifica pianificazione mensile a preventivo di norma nello stesso mese del turno di guardia, una prestazione aggiuntiva rispetto al debito orario settimanale pari a 6 ore per ciascun turno di guardia effettivamente svolto.

ARTICOLO 26 -Pronta disponibilità-

1. I Dirigenti assicurano il servizio di pronta disponibilità il quale è caratterizzato dalla immediata reperibilità del Dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio entro 45 minuti, al fine di affrontare le situazioni di emergenza in relazione agli aspetti organizzativi delle strutture.

2. I Dirigenti sono tenuti al servizio di pronta disponibilità nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali delle Unità Operative presso le quali è attivata la pronta disponibilità.
3. Nei Servizi di Anestesia, Rianimazione e Terapia intensiva, può prevedersi esclusivamente la pronta disponibilità integrativa.
4. Il servizio di pronta disponibilità è, di norma, limitato ai soli periodi notturni e festivi diurni. Nel caso in cui esso cada in un giorno festivo spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale. Il servizio è effettuato, a rotazione, tra tutto il personale interessato afferente alla Unità Operativa, Area o Polo di riferimento.
5. Il servizio di pronta disponibilità ha durata di dodici ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive, di norma effettuati da due Dirigenti. Di regola non potranno essere previsti per ciascun Dirigente più di dieci servizi di pronta disponibilità nel mese.
6. La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità per ogni dodici ore pari a € 20,70. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata -che comunque non possono essere inferiori a quattro ore- l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario con un minimo di un'ora o compensata come recupero orario.
7. L'effettivo accesso ed i tempi di permanenza in servizio del Dirigente sono dimostrati con i sistemi di rilevazione automatizzati ubicati all'interno della Fondazione.
8. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia al regolamento integrativo aziendale adottato dalla Fondazione di concerto con le OO.SS. in materia di servizio di pronta disponibilità, fermo restando che la Fondazione predispone annualmente un piano per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla consistenza degli organici, alle figure professionali necessarie per l'erogazione delle prestazioni nei servizi individuati dal piano stesso ed agli aspetti organizzativi delle strutture. I Piani per l'emergenza sono definiti con le procedure della concertazione.

ARTICOLO 27 -Ferie e festività-

1. Il Dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 30 giorni lavorativi.
2. Il periodo di ferie per i Dirigenti in servizio a tempo indeterminato alla data di sottoscrizione del presente CCL e con anzianità di servizio inferiore a tre anni è di 28 giorni lavorativi. Dopo tre anni di servizio, a tali Dirigenti spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.
3. Nel caso di distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni, i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 1 e 2 sono ridotti rispettivamente a 26 e 24.
4. Per i Dirigenti assunti dopo la sottoscrizione del presente CCL il numero dei giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 1 e 3 è determinato in 28 e 24. Dopo cinque anni di servizio a tempo indeterminato ovvero dopo sei anni dall'assunzione in servizio a qualunque titolo a tali Dirigenti spettano rispettivamente 30 e 26, giorni di ferie.
5. Al Dirigente sono altresì attribuite 6 giornate retribuite di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dall'art. 1, della legge 23 dicembre 1977, n. 937. Tali 6 giornate possono essere fruito ad ore su richiesta del Dirigente.
6. Il giorno 29 giugno, in quanto ricorrenza del Santo Patrono di Roma, è considerato festivo, purché ricadente in giorno lavorativo.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruito, anche frazionatamente, nel corso di ciascun anno solare, tenuto conto delle richieste del Dirigente stesso, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio; la fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque il godimento di almeno 15 giorni continuativi nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre.

9. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio richieste dalla Fondazione (richiesta formale firmata dal Direttore di Struttura complessa e dalle Direzione Risorse Umane), il Dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie; il Dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.
10. Le ferie possono essere sospese da malattie che si siano protratte per più di 3 giorni o che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero, sempre che le stesse siano state tempestivamente comunicate. La sospensione decorre dal momento della comunicazione della malattia, in coerenza con quanto risultante dal certificato medico. La sospensione delle ferie in caso di cosiddetta malattia-bambino è disciplinata dalle disposizioni di legge nel tempo vigenti.
11. Il periodo di ferie non è riducibile in caso di assenza per malattia o per infortunio.
12. Ai Dirigenti che presentano i requisiti previsti dall'articolo 5, comma 1 della Legge 23 dicembre 1994 n. 724 spetta un congedo aggiuntivo di quindici giorni per recupero biologico, nel rispetto delle disposizioni del D. Lgs. 17 marzo 1995, n. 230. Il congedo deve essere fruito in un'unica soluzione nell'anno di competenza, senza possibilità di frazionamento, indipendentemente dall'articolazione dell'orario svolto e deve essere calcolato secondo i criteri di cui al presente articolo. Nella fruizione del congedo aggiuntivo rimangono assorbiti i riposi settimanali e compensativi e le eventuali festività ricadenti nel periodo.
13. Al Personale medico anestesista rianimatore esposto ai gas anestetici compete un periodo di riposo biologico di otto giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione. Nella fruizione del periodo di riposo biologico rimangono assorbiti i riposi settimanali e compensativi e le eventuali festività ricadenti nel periodo. Nel caso in cui il Dirigente presenti contemporaneamente i requisiti di cui al comma 12 e di cui al presente comma, il congedo aggiuntivo di quindici giorni per recupero biologico di cui al comma 12 si intende comprensivo del periodo di riposo biologico di otto giorni di cui al presente comma.
14. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente CCL, le ferie devono essere oggetto di una specifica pianificazione presentata dal Dirigente entro il 31 marzo di ciascun anno per le ferie previste tra il 1° giugno e il 30 settembre ed entro il 15 ottobre per le ferie previste tra il 15

dicembre e il 15 febbraio; le ferie da fruire nei restanti periodi dell'anno dovranno essere comunque pianificate con un congruo anticipo. Le ferie maturate nel corso dell'anno solare vanno comunque godute entro il 30 settembre dell'anno successivo a quello di riferimento pena la decadenza dalle stesse. Tale disposizione non si applica alle ferie che risultino maturate e non ancora godute alla data di entrata in vigore del presente CCL. Tali residue ferie saranno specificamente comunicate ai Dirigenti entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore del CCL stesso.

ARTICOLO 28 -Riposo giornaliero e settimanale-

1. Ai sensi del D. Lgs. 66/2003 e s.m.i., le Parti concordano, in riferimento alle attività assistenziali svolte dai Dirigenti medici, la fruizione di almeno 11 ore quale periodo di riposo obbligatorio e continuativo nell'ambito delle 24 ore quale diritto irrinunciabile e non monetizzabile.
2. Nei casi di prestazione lavorativa effettuata a seguito di chiamata durante il turno di Pronta disponibilità, si applicherà la normativa in materia, in conformità alle disposizioni vigenti, fermo restando l'adeguamento in caso di variazione delle stesse. In particolare, al termine della prestazione dovrà essere goduto il riposo per un numero di ore che, sommate a quelle già fruite, consentano di completare le undici ore di riposo complessivo. La Fondazione si impegna ad effettuare un monitoraggio delle prestazioni effettuate a seguito di chiamata durante il turno di Pronta Disponibilità, fermo restando che la Fondazione predispone un piano annuale per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla consistenza degli organici, alle figure professionali necessarie per l'erogazione delle prestazioni nei servizi individuati dal piano stesso ed agli aspetti organizzativi delle strutture. I Piani per l'emergenza sono definiti su base annuale entro il mese di dicembre di ogni anno dalla Direzione sanitaria e saranno oggetto di concertazione con le OO.SS. stipulanti il presente CCL.
3. E' fatta salva l'attuale organizzazione del lavoro, purché non sia in contrasto con quanto stabilito nei precedenti commi.
4. Il riposo settimanale (di 24 ore consecutive ogni 7 giorni) coincide di norma con la giornata domenicale, salvo in caso di lavoro articolato in turni. In tali casi, qualora il Dirigente sia

impossibilitato ad usufruirne nella giornata domenicale, il riposo sarà effettuato in altro giorno, e il periodo di riposo consecutivo (di 24 ore ogni 7 giorni) è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

5. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun Dirigente è fissato in 52 all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.
6. Le festività, a qualunque titolo stabilite, coincidenti con la domenica o con giorni feriali non lavorativi, non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.
7. Ai soli Dirigenti che, per assicurare il servizio, prestano la loro opera durante le festività nazionali coincidenti con la domenica, spetta un equivalente riposo compensativo.
8. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo dà titolo a equivalente riposo compensativo.
9. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo a equivalente riposo compensativo ovvero, a richiesta del Dirigente, alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

ARTICOLO 29 -Assenze retribuite-

1. Al Dirigente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
 - 8 giorni all'anno per partecipazione a concorsi od esami limitatamente allo svolgimento delle prove ovvero partecipazione a congressi, convegni, corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionali facoltativi connessi all'attività di servizio;
 - fino ad un massimo di 7 giorni all'anno, fruibili a giorni o a ore, per le attività di aggiornamento professionale o formazione continua di cui al comma 5 dell'articolo 23 del presente CCL;

- 3 giorni consecutivi di calendario per ciascun evento per lutto per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado, soggetti componenti la famiglia anagrafica; i permessi per lutto di cui al presente alinea sospendono il decorso delle ferie;
- 3 giorni all'anno per particolari motivi personali e familiari, frazionabili anche in 18 ore, individuati nelle seguenti fattispecie:
 - nascita dei figli;
 - trasloco;
 - visite mediche specialistiche del Dirigente o del coniuge o di parenti entro il I grado e cure al coniuge e ai parenti e agli affini entro il I grado che necessitano di assistenza debitamente certificata;
 - testimonianza davanti all'autorità giudiziaria non rientrante negli obblighi di legge;
 - gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità;

altre situazioni particolarmente gravi o significative verranno prese in considerazione singolarmente;

- 15 giorni consecutivi per matrimonio che, preventivamente richiesti prima della data del matrimonio, possono essere fruiti anche entro i novanta giorni successivi all'evento.
2. E' facoltà della Fondazione concedere, a proprio insindacabile giudizio e in via del tutto eccezionale, tenendo anche conto di quanto stabilito in materia di permessi retribuiti per eventi e cause particolari dall'art. 4, c.1 L. 53/2000, eventuali ulteriori permessi retribuiti che il Dirigente richieda per altri gravi e documentati motivi personali e familiari.
 3. Per i Dirigenti è stabilita una riserva cumulativa di 180 giorni per ciascun anno solare di permesso retribuito per lo svolgimento di documentati progetti di volontariato non diversamente retribuiti, a condizione che la Fondazione sia promotrice o partner convenzionale dei progetti stessi. Fermo restando il rispetto del limite complessivo massimo predetto, i suddetti permessi sono concessi ai Dirigenti che ne facciano richiesta ad insindacabile giudizio della Fondazione, tenendo conto anche della compatibilità con le esigenze di servizio.

4. La Fondazione favorisce la partecipazione alle riunioni degli ordini e dei collegi professionali da parte dei Dirigenti che rivestano le cariche nei relativi organi senza riduzione del debito orario, al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato, previa comunicazione dell'assunzione del relativo incarico.
5. Il Dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti, comunque denominati, previsti da specifiche disposizioni di legge.

ARTICOLO 30 -Assenze per malattia-

1. Il Dirigente, in occasione delle proprie assenze per malattia, deve avere particolare riguardo alla tempestiva comunicazione dello stato di infermità e del luogo di dimora e alla produzione della certificazione medica.
2. Il Dirigente in caso di malattia deve darne tempestiva e diretta comunicazione al Dirigente sovraordinato, o persona da lui delegata, al fine di consentire in tempo utile la sostituzione nelle attività assistenziali. Tali comunicazioni dovranno essere rese anche alla Direzione Risorse Umane.
3. Il Dirigente è tenuto ad inoltrare il certificato medico di giustificazione dell'assenza, entro il terzo giorno dall'inizio della malattia, anche in caso di assenza per malattia di un solo giorno. Qualora il termine di inoltro cada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo. Il certificato medico deve essere redatto e rilasciato all'interessato secondo le vigenti disposizioni di legge.
4. Nel caso in cui il Dirigente non sia in grado, alla scadenza del certificato medico, di riprendere il lavoro, deve darne comunicazione al Dirigente sovraordinato, prima dell'inizio del servizio del primo giorno scoperto, con l'eventuale indicazione della presumibile durata dell'assenza e deve inviare, entro i successivi due giorni, un nuovo certificato medico a copertura del corrispondente intero periodo di assenza comprensivo degli eventuali riposi. Qualora il termine di inoltro cada in giorno festivo, esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
5. La Fondazione ha facoltà di provvedere in ogni momento alla verifica dello stato di malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge attraverso i servizi di controllo degli Enti preposti.

Qualora l'esistenza o l'entità della malattia non venga riconosciuta in sede di controllo, il Dirigente è tenuto a riprendere immediatamente servizio.

6. La Fondazione, durante la malattia o in costanza di servizio, può disporre, anche a richiesta del Dirigente, i controlli medici attraverso le Commissioni Mediche delle Aziende Sanitarie Locali territorialmente competenti, come previsto dalle vigenti disposizioni in materia.
7. Il Dirigente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato alla Fondazione in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. Fatte salve diverse previsioni di legge, sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i Dirigenti per i quali l'assenza è riconducibile ad una delle seguenti circostanze:
 - a) Patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
 - b) Stati patologici sottesi o connessi alle situazioni di invalidità riconosciuta.In caso di patologie gravi per le quali è richiesto il beneficio dell'esclusione della reperibilità, lo stesso può essere concesso laddove la particolare gravità (con correlata esigenza di esecuzione di terapia salvavita, come ad esempio, emodialisi, chemioterapia, trattamento infezione HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica – attualmente indice di Karnosky, ecc.) emerga dalla esibizione del verbale dell'accertamento della commissione per l'invalidità civile indicante una condizione di riduzione permanente della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 67%.
8. Il Dirigente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.
9. Al Dirigente che ne faccia tempestiva richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi di patologie gravi come definite dalle vigenti norme di legge (es. patologie oncologiche), previa presentazione di documentazione medica atta ad accertarne le condizioni di salute, per il tramite dell'Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

10. Superato il periodo di conservazione del posto, qualora non sia stato possibile applicare l'art. 34, perché il Dirigente, a seguito degli accertamenti sanitari, è stato dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, la Fondazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al Dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso.
11. I periodi di assenza per malattia non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
12. Il trattamento economico del Dirigente che si assenti per malattia è il seguente:
 - a) intera retribuzione fissa mensile comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza;
 - b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi tre mesi di assenza;
 - c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 8;
 - d) i periodi di assenza previsti dal comma 9 non sono retribuiti.
13. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio Medico Legale della Azienda Sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV- AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), la donazione di organo tra vivi, ai fini del presente articolo sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata. In tali giornate il Dirigente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 12, lettera a). Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, la Fondazione favorisce un'idonea articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal Dirigente e, ove ottenuto, il beneficio decorre dalla data della domanda di accertamento.
14. Nel caso di infermità causata da colpa di un terzo, il Dirigente è tenuto a darne comunicazione alla Fondazione. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno, effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile (qualora comprensivo anche della normale retribuzione), è versato dal Dirigente alla Fondazione fino a concorrenza di quanto dalla

stessa erogato durante il periodo di assenza. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio da parte della Fondazione di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

ARTICOLO 31 -Infortuni sul lavoro e malattie dovute all'attività lavorativa-

1. E' fatto obbligo al Dirigente che subisce un presunto infortunio sul lavoro di comunicare l'evento immediatamente al Dirigente sovraordinato, tranne in casi di comprovata impossibilità. Il Dirigente sovraordinato è tenuto, a sua volta, a darne comunicazione alla Direzione Risorse Umane tramite l'indirizzo di posta elettronica o numero di fax appositamente dedicati, entro le 24 ore successive al verificarsi dell'evento. Il Dirigente è tenuto altresì ad inoltrare la relazione di infortunio, controfirmata dal Dirigente sovraordinato, alla Direzione Risorse Umane.
2. Il Dirigente deve comunicare alla Direzione Risorse Umane e al Dirigente sovraordinato, di volta in volta, l'eventuale prolungamento del periodo di inabilità disposto dall'INAIL o dal medico del SSN e non può essere riammesso in servizio senza il relativo certificato medico, se l'assenza per infortunio abbia superato i tre giorni di calendario.
3. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia dovuta all'attività lavorativa, il Dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre il periodo di comporto. In tale periodo al Dirigente spetta quanto previsto dalle disposizioni INAIL, integrato al 100% della retribuzione dalla Fondazione.
4. Fino all'accertamento definitivo da parte dell'INAIL dello stato di infortunio sul lavoro o di malattia dovuta all'attività lavorativa, al Dirigente interessato si applicano le disposizioni in materia di reperibilità durante l'assenza per malattia.
5. In caso di assenza per infortunio sul lavoro o per malattia dovuta all'attività lavorativa, il Dirigente conserva il diritto alle ferie.
6. Nel caso in cui il Dirigente infortunato o che abbia contratto malattia dovuta all'attività lavorativa non sia più in grado a causa dei postumi invalidanti di svolgere le sue normali

mansioni, sarà mantenuto in servizio ed adibito a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative residue.

ARTICOLO 32 -Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità-

1. Al personale Dirigente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modifiche ed integrazioni nonché le indicazioni operative contenute nelle circolari adottate dalla Fondazione, purché non in contrasto con la normativa vigente.
2. Per le lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro la retribuzione, comprensiva della tredicesima mensilità, è integrata al 100% dalla Fondazione, e spetta altresì il diritto alle ferie. Detto trattamento economico spetta al lavoratore padre nelle ipotesi contemplate dalle vigenti disposizioni di legge.
3. Nel periodo di astensione facoltativa per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri compete il 30% della retribuzione. Per il primo mese di astensione facoltativa, entro i termini previsti dalla legge, la Fondazione integra la retribuzione dal 30% al 100%. Durante questo periodo trovano applicazione le vigenti previsioni di legge.
4. Alla lavoratrice madre, o in alternativa al lavoratore padre, sono riconosciute le assenze per malattie del bambino di cui al D.Lgs. n. 151/2001, secondo le modalità previste dalla legge e dalle circolari emanate dalla Fondazione.
5. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe le ferie in godimento da parte del genitore.

ARTICOLO 33 -Aspettativa-

1. Al Dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che ne faccia motivata richiesta per iscritto, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per un periodo massimo di dodici mesi nel triennio e di complessivi 24 mesi nell'ambito del rapporto di lavoro.

2. Il Dirigente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia anche per cause diverse, se non siano intercorsi almeno sei mesi di servizio attivo, fatto salvo quanto previsto dal comma 5
3. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze previste dai precedenti artt. 30 e 31 e si ritiene fruibile decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.
4. I periodi di aspettativa per motivi di famiglia richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
5. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa al Dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati -ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della L. 53/2000- dal Regolamento interministeriale 278/2000. L'aspettativa, retribuita e con decorrenza dell'anzianità, è ulteriormente concessa al Dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per la cura di disabili gravi ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. L'eventuale cumulo delle aspettative di cui al primo ed al secondo periodo del presente comma dovrà avvenire nel rispetto del limite massimo globale individuale di due anni.
6. Il Dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, per il tempo di permanenza all'estero del coniuge. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali esigenze di servizio con preavviso di almeno 30 giorni.
7. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e per motivi sindacali restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni.
8. I Dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della L. 13 agosto 1984, n. 476 e successive modifiche e integrazioni oppure

che usufruiscano delle borse di studio di cui alla L. 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

9. La Fondazione, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il Dirigente a riprendere servizio con un preavviso di 10 giorni. Il Dirigente, per le stesse motivazioni e negli stessi termini, può riprendere servizio di propria iniziativa.
10. Nei confronti del Dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa ovvero del termine di cui al comma 9, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure di cui alle Norme disciplinari.
11. Il Dirigente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e di quelli previsti dai commi 6 e 8 senza aver trascorso un periodo di servizio attivo di almeno 6 mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo nonché alle assenze di cui al T.U. n. 151/2001.
12. Sono fatte salve le aspettative previste da specifiche disposizioni di legge.
13. Al Personale dirigente medico dipendente dalla Fondazione al quale risulti attribuito un incarico di Direzione di struttura complessa presso un'azienda o ente del SSN ovvero presso un IRCCS o una prestigiosa struttura estera di rilievo internazionale è concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di durata pari a due anni, eventualmente rinnovabile per una sola volta.

ARTICOLO 34 -Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica-

1. Al fine di evitare il licenziamento del Dirigente, nella specifica ipotesi in cui venga riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente alle proprie funzioni, la Fondazione può disporre l'assegnazione ad altre funzioni equivalenti purché effettivamente esistenti

nell'organizzazione della Fondazione stessa, nelle quali possa essere proficuamente utilizzato.

2. Qualora non si rinvercano nell'ambito del ruolo di appartenenza, incarichi ai quali il citato Dirigente possa essere adibito, il medesimo può essere assegnato ad altro incarico corrispondente alla sua qualifica e alla disciplina in cui presta servizio od anche ad un incarico dirigenziale di posizione inferiore a quello attribuito, compatibile con lo stato di salute. In tutti i casi, i relativi accertamenti sanitari, se necessari, saranno effettuati secondo le procedure indicate dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.
3. Sempre con l'intento di evitare il licenziamento, l'inquadramento del Dirigente permanentemente inidoneo alle proprie funzioni potrà avvenire anche in posizioni di minor contenuto professionale.

TITOLO III -ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO-

ARTICOLO 35 -Cessazione del rapporto di lavoro-

1. Il rapporto di lavoro, oltre che nelle ipotesi espressamente previste dalla legge, cessa nei seguenti casi:
 - a) per collocamento a riposo nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge;
 - b) per recesso del Dirigente;
 - c) per risoluzione consensuale;
 - d) per licenziamento del Dirigente ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali e legislative;
 - e) decesso del Dirigente.
2. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per recesso del Dirigente, quest'ultimo deve darne comunicazione per iscritto alla Fondazione, nel rispetto dei termini di preavviso.
3. Nel caso di collocamento a riposo la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista e ha effetto dal primo giorno del

mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. La Fondazione comunica, comunque, per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

ARTICOLO 36 -Preavviso-

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:
 - a) 6 mesi per Dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
 - b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.
2. In caso di dimissioni del Dirigente il termine di cui al comma 1 è di tre mesi.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. La Fondazione ha diritto di trattenere su quanto dalla stessa eventualmente dovuto al Dirigente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.
5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolverlo, con il consenso dell'altra parte, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso.
6. Di norma, non è consentito al Dirigente di usufruire delle ferie durante il periodo di preavviso.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del Dirigente, la Fondazione corrisponde agli aventi diritto quanto stabilito dall'art. 2122 del Codice Civile nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturate e non godute.

TITOLO IV -NORME DISCIPLINARI-

ARTICOLO 37 –Obblighi del Dirigente e sanzioni disciplinari-

1. Il Dirigente conforma la propria condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della Fondazione con impegno e responsabilità.
2. Sono obblighi del Dirigente:
 - a) conformare la propria condotta ai principi di diligenza e fedeltà;
 - b) uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, oltre che alle disposizioni contenute nel presente contratto, alle altre norme di legge nel tempo vigenti;
 - c) osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dalla Fondazione, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - d) rispettare le disposizioni contenute nelle procedure e nei regolamenti adottati dalla Fondazione;
 - e) rispettare lo Statuto, il Regolamento generale, il Codice Etico nonché il Modello di Organizzazione, gestione e controllo della Fondazione.
3. L'elencazione di cui al precedente comma ha carattere indicativo ed esemplificativo e non esaustivo degli obblighi del Dirigente.
4. Le violazioni da parte dei Dirigenti, secondo la gravità dell'infrazione e nel rispetto del principio della proporzionalità, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
 - a) censura scritta;
 - b) sanzione pecuniaria fino a quattro ore di retribuzione;
 - c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
 - d) licenziamento con preavviso;
 - e) licenziamento senza preavviso.

Le sanzioni disciplinari di cui alle precedenti lettere sono inflitte dal Direttore Generale.

5. Alle norme disciplinari di cui al presente contratto deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale della Fondazione, che equivale a tutti gli effetti alla loro affissione all'ingresso della sede di lavoro. Le Norme disciplinari di cui al presente Contratto saranno pubblicate non oltre il 15° giorno successivo alla data di decorrenza del Contratto stesso ed entreranno in vigore a decorrere dal 15° giorno successivo.
6. I procedimenti disciplinari in corso alla data di entrata in vigore delle Norme Disciplinari contenute nel presente Contratto, vanno portati a termine secondo le norme vigenti alla data della contestazione.

ARTICOLO 38– Procedure disciplinari-

1. I provvedimenti disciplinari sono adottati dalla Fondazione in conformità all'art. 7 della L. n. 300 del 1970 e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite. Nei confronti del Dirigente non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare senza previa contestazione scritta dell'addebito e senza aver concesso, ai sensi del successivo comma 4, il diritto di difesa al Dirigente stesso che, salvo rinuncia alla difesa medesima da parte dell'interessato, può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da un procuratore di sua fiducia a cui conferisce mandato.
2. Il Dirigente che abbia avuto conoscenza dei fatti li segnala immediatamente al suo superiore diretto e alla Direzione Risorse Umane ai fini del comma 1.
3. Il procedimento disciplinare deve iniziare tempestivamente e comunque entro 30 giorni dalla notifica dei fatti all'Ufficio preposto ai procedimenti disciplinari. Nell'ipotesi in cui sia stata inoltrata una lettera di contestazione degli addebiti mediante raccomandata con ricevuta di ritorno, al fine della prova dell'avvenuto avviso all'indirizzo del Dirigente destinatario, è sufficiente che sul plico postale risulti apposta l'annotazione della compiuta giacenza oppure che quest'ultima sia accertata a mezzo dell'incaricato della consegna.
4. Il Dirigente ha 10 giorni di tempo per riscontrare la contestazione o richiedere audizioni per spiegare l'accaduto e proporre le proprie controdeduzioni.

5. Al Dirigente è consentito l'accesso agli atti riguardanti il procedimento a suo carico, in tempo utile al rispetto del termine previsto dal comma 4.
6. Entro 30 giorni dal momento della ricezione delle controdeduzioni o, in mancanza entro 40 giorni dalla data di ricezione della contestazione ovvero in caso di mancato ritiro della raccomandata entro 30 giorni dalla data di restituzione al mittente, la Fondazione irrogherà l'eventuale sanzione disciplinare. Qualora il procedimento non sia stato portato a termine entro i termini sopra indicati, il procedimento si estingue.
7. Qualora si ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, viene disposta la chiusura del procedimento, dandone comunicazione scritta all'interessato.
8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro applicazione.
9. Le sanzioni eventualmente irrogate non sollevano il Dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
10. In tema di effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro, si applicano le pertinenti disposizioni di legge vigenti per il rapporto di impiego privato.

TITOLO V -INQUADRAMENTO E SISTEMA DEGLI INCARICHI-

ARTICOLO 39 - Inquadramento del Personale medico-

1. In considerazione dell'elevato grado di professionalità, di autonomia e di potere decisionale che caratterizza il Personale medico nell'assolvimento dei compiti assegnati, a tutti i Medici per i quali sussiste la condizione di subordinazione prevista dall'art. 2094 c.c. è attribuita la qualifica di Dirigente.
2. La Dirigenza Medica è collocata in un unico ruolo, distinto per specialità in relazione alle diverse responsabilità cliniche e gestionali loro affidate dalla Fondazione, tenuto anche conto di quanto stabilito dai successivi articoli in tema di affidamento degli incarichi.

ARTICOLO 40 -Tipologia degli incarichi-

1. Ai Dirigenti possono essere conferiti incarichi nelle tipologie di seguito specificate:
 - a) Incarico di Direzione di struttura complessa, ivi compreso l'incarico di responsabilità di Direzione Polo/Area;
 - b) Incarico di Responsabilità di struttura semplice, ivi compreso l'incarico di responsabilità di struttura semplice a valenza di Area;
 - c) Incarico professionale di alta specializzazione;
 - d) Incarico professionale specialistico;
 - e) Incarico professionale di base.

2. Per "struttura" si intende l'articolazione interna della Fondazione alla quale è attribuita la responsabilità di gestione di risorse. Per struttura complessa si intende un'articolazione organizzativa individuata dalla Fondazione, dotata di risorse professionali, tecniche ed economiche finalizzate ad assolvere le funzioni operative attribuite. Le strutture complesse sono dotate di budget. Per struttura semplice si intende una articolazione funzionale interna alla struttura complessa, caratterizzata da autonomia funzionale o clinica; quando la struttura semplice afferisce direttamente all'Area e non è incardinata all'interno di una struttura complessa, si definisce struttura semplice a valenza di Area. Le strutture semplici di norma non sono dotate di budget autonomo, ma condividono il budget della struttura complessa di riferimento. L'incarico di responsabilità di struttura semplice comporta la gestione di un team di professionisti.

3. Per incarico di alta specializzazione si intende il riconoscimento delle più alte competenze tecnico professionali, finalizzate alla gestione di specifiche patologie e/o metodiche diagnostiche e terapeutiche o di ricerca e formazione, che richiedono una competenza specifico-funzionale, riferita ad una determinata disciplina. L'incarico può anche comportare la gestione di un team di professionisti e la gestione di aspetti organizzativi.

4. Gli incarichi professionali specialistici sono quelli aventi rilevanza all'interno della struttura di assegnazione e si caratterizzano per lo sviluppo, con significativo grado di autonomia e di responsabilità, di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico-funzionale nella disciplina o professionalità di appartenenza.

5. Gli incarichi professionali di base sono quelli aventi rilevanza all'interno della struttura di assegnazione e si caratterizzano per lo sviluppo, con limitato grado di autonomia e di responsabilità, di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico-funzionale nella disciplina o professionalità di appartenenza.

ARTICOLO 41- Affidamento e revoca degli incarichi-

1. Gli incarichi di cui al precedente articolo sono conferiti dalla Fondazione con atto scritto ad integrazione del contratto individuale: gli incarichi comportanti responsabilità di struttura sono conferiti in coerenza con i Regolamenti vigenti; gli incarichi non comportanti responsabilità di struttura sono conferiti su proposta del Direttore di Struttura complessa e/o del Direttore di Polo e Area. Gli incarichi di Direzione di struttura complessa e professionali di alta specializzazione possono essere conferiti solo ai Dirigenti con anzianità di servizio superiore a 7 anni. Gli incarichi di Responsabilità di struttura semplice possono essere conferiti solo ai Dirigenti con anzianità di servizio superiore a 5 anni.
2. Gli incarichi sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di 3 o 5 anni con facoltà di rinnovo. Gli incarichi di Direzione di struttura complessa, di Responsabilità di struttura semplice e gli incarichi professionali di alta specializzazione hanno durata di 3 o 5 anni, gli incarichi professionali specialistici e gli incarichi professionali di base hanno durata di 3 anni; in caso di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età, la durata dell'incarico viene anticipata fino a coincidere con il raggiungimento del predetto limite.
3. Con atto motivato, per rilevanti e giustificati motivi, come cambiamenti intervenuti negli assetti organizzativi, reiterati risultati negativi nonché gravi mancanze accertate e motivate, gli incarichi possono essere revocati dalla Fondazione in qualunque momento. In caso di revoca dell'incarico comportante responsabilità di struttura per cambiamenti intervenuti negli assetti organizzativi e non a seguito di esito negativo della valutazione ai sensi dell'Allegato n. 2 al presente CCL, al Dirigente viene conferito un incarico non inferiore all'incarico professionale di alta specializzazione.

4. Con riferimento all'attribuzione ed alla revoca degli incarichi, nonché al passaggio ad incarichi diversi da quelli in precedenza svolti, per il carattere convenzionalmente temporaneo degli incarichi, è esclusa l'applicabilità dell'art. 2103 c.c..
5. La Dirigenza Medica è, infatti, collocata in un unico ruolo e pertanto gli eventuali cambiamenti intervenuti all'interno dello stesso non comportano demansionamento e/o il diritto al riconoscimento della qualifica superiore. Pertanto, in relazione agli incarichi sopra indicati, dalla loro modifica e/o revoca, non deriverà alcuna promozione automatica e/o supposta dequalificazione.
6. Ai sensi e per gli effetti del presente articolo, per anzianità di servizio si intende l'anzianità nella qualifica dirigenziale, ivi compresa quella maturata in rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi con la Fondazione, nonché quella eventualmente maturata e riconosciuta presso Aziende o Enti del Servizio Sanitario Nazionale, IRCCS ovvero prestigiose strutture estere di rilievo internazionale.
7. Al superamento di cinque anni nella qualifica dirigenziale la Fondazione attribuisce a ciascun Dirigente un incarico tra quelli di cui al precedente articolo 40, ferma restando la possibilità di conferimento in qualunque momento dell'incarico professionale di base e dell'incarico specialistico.
8. Ai fini dell'affidamento degli incarichi dirigenziali, sulla base dei criteri definiti nel presente CCL, la Fondazione considererà anche gli esiti delle procedure di verifica e valutazione di cui all'Allegato n. 2 al presente CCL.

ARTICOLO 42 -Norma transitoria dell'inquadramento-

1. Gli incarichi dei Dirigenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCL e con scadenza compresa tra la data medesima e il 31 dicembre 2016 vengono prorogati fino a quest'ultima data. Per tali Dirigenti, il nuovo conferimento degli incarichi e l'attribuzione del relativo livello di rilevanza da parte della Fondazione avverrà con decorrenza dal 1° gennaio 2017 in applicazione di quanto previsto dagli articoli 40, 41 e 46 del presente Contratto.

2. Agli incarichi dei Dirigenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCL e con scadenza successiva al 31 dicembre 2016 l'attribuzione del relativo livello di rilevanza da parte della Fondazione avverrà con decorrenza dal 1° gennaio 2017 in applicazione di quanto previsto dall'articolo 46 del presente Contratto.
3. Ai Dirigenti assunti a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCL gli incarichi e il relativo livello di rilevanza saranno conferiti ai sensi dei precedenti articoli 40 e 41 in via transitoria. Il conferimento diverrà definitivo con decorrenza dal 1° gennaio 2017, in applicazione dei medesimi articoli 40 e 41, nonché in applicazione di quanto previsto dall'articolo 46.
4. L'attribuzione dell'incarico dirigenziale e del relativo livello di rilevanza ai sensi del successivo articolo 46 avverrà previa valutazione e autorizzazione del Nucleo di valutazione di cui all'Allegato n. 2 al presente CCL, sentiti i Direttori di Polo e/o Area. I Dirigenti interessati avranno la possibilità di formulare osservazioni in merito all'esito.

PARTE III -PARTE ECONOMICA-

ARTICOLO 43 -Struttura della retribuzione-

1. Dal 1° gennaio 2017 la struttura della retribuzione è così determinata:
 - Trattamento fondamentale
 - 1) Stipendio tabellare;
 - 2) Indennità di specificità medica;
 - 3) Retribuzione di posizione, ove spettante;
 - 4) Indennità di Direzione di struttura complessa, Indennità di Direzione di Polo e Indennità di Responsabilità di Area, ove spettanti;
 - 5) Indennità di esclusività, ove spettante;
 - 6) Elementi aggiuntivi della retribuzione, ove spettanti.
 - Trattamento accessorio
 - 1) Retribuzione di risultato;
 - 2) Specifici ulteriori elementi aggiuntivi della retribuzione, ove spettanti.

ARTICOLO 44 -Stipendio tabellare-

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, per tredici mensilità, è determinato al 1° gennaio 2017 in € 43.311,00.

ARTICOLO 45 -Indennità di specificità medica-

1. L'indennità di specificità medica annua lorda, per tredici mensilità, è determinata al 1° gennaio 2017 in € 8.392,00.
2. Per i Dirigenti medici assunti a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCL, l'indennità di specificità medica annua lorda, per tredici mensilità, è determinata in € 4.000,00. Al superamento del terzo anno di anzianità di servizio a tali Dirigenti l'indennità di specificità medica spetta nella misura annua lorda, per tredici mensilità, di € 8.392,00.
3. La valutazione per le finalità di cui al comma 2 del presente articolo è effettuata dagli organismi di cui all'Allegato n. 2 al presente CCL.

ARTICOLO 46 -Retribuzione di posizione-

1. La Fondazione attribuisce ad ogni incarico dirigenziale previsto nel proprio assetto organizzativo una pesatura secondo i seguenti parametri:
 - per gli incarichi comportanti responsabilità di struttura:
 1. Ammontare del budget economico gestito;
 2. Grado di Autonomia e discrezionalità;
 3. Numero di Risorse umane coordinate;
 4. Livello di conoscenze ed esperienze richiesto;
 5. Rilevanza strategica;
 - per gli incarichi non comportanti responsabilità di struttura:
 1. Grado di competenza specialistica-funzionale richiesto e di anni di esperienza maturati;
 2. Grado di Autonomia e discrezionalità negli interventi e nelle attività professionali;
 3. Affidamento di programmi di ricerca e di aggiornamento;

4. Utilizzazione di metodologie e strumentazioni innovative;
5. Rilevanza strategica.

2. Con effetti a decorrere dal 1° gennaio 2017, sono stabiliti i criteri di pesatura degli incarichi di cui alle seguenti Tabelle. La pesatura consente di collocare l'incarico nelle tre fasce previste per ciascuna tipologia in relazione alla rilevanza -contraddistinta dai livelli 1, 2 e 3- attribuita all'incarico stesso.

Criteri Pesatura Incarichi comportanti responsabilità di struttura complessa					
RILEVANZA	1. Ammontare del budget economico gestito	2. Grado di autonomia e discrezionalità	3. Numero di Risorse Umane Coordinate	4. Livello conoscenze ed esperienze richiesto	5. Rilevanza strategica
Alta	60 (> 25mln)	60 (Diretta)	60 (>100)	60 (Alto)	60 (Alto)
Media	40 (> 5mln <25mln)	40 (Corresponsabile)	40 (>10<100)	40 (Medio)	40 (Medio)
Di Base	20 (< 5 mln)	20 (Condivisa)	20 (<10)	20 (Basso)	20 (Basso)
Peso	20	20	20	20	20

3.Alta	> = 250
2.Media	> = 150 < 250
1.Di base	< 150

Criteri Pesatura Incarichi comportanti responsabilità di struttura semplice					
RILEVANZA	1. Ammontare del budget economico gestito	3. Grado di autonomia e discrezionalità	3. Numero di Risorse Umane Coordinate	4. Livello conoscenze ed esperienze richiesto	5. Rilevanza strategica
Alta	60 (> 3 mln)	60 (Diretta)	60 (> 50)	60 (Alto)	60 (Alto)
Media	40 (> 1mln <3mln)	40 (Corresponsabile)	40 (>5 <50)	40 (Medio)	40 (Medio)
Di Base	20 (< 1 mln)	20 (Condivisa)	20 (<5)	20 (Basso)	20 (Basso)
Peso	20	20	20	20	20

3.Alta	> = 250
2.Media	> = 150 < 250
1.Di base	< 150

Criteri Pesatura Incarichi non comportanti responsabilità di struttura					
RILEVANZA	1. Grado di competenza specialistica	2. Grado di autonomia e discrezionalità	3. Affidamento di programmi di ricerca e di	4. Utilizzazione di metodologie e	5. Rilevanza strategica

	funzionale richiesto e anni di esperienza maturati	negli interventi e nelle attività professionali	aggiornamento	strumentazioni innovative	
Alta	100	100	100	100	100
Media	50	50	50	50	50
Di Base	25	25	25	25	25
Peso	20	20	20	20	20

3.Alta	=> 400
2.Media	> = 200 < 400
1.Di base	< 200

3. La Fondazione, in base alla rilevanza dell'incarico, attribuisce un valore economico secondo gli importi annui lordi per tredici mensilità che al 1° gennaio 2017 sono quelli risultanti dalla sottostante Tabella:

Qualifica	Incarico	Livello di pesatura	Retribuzione di posizione
Dirigente	Direzione di struttura complessa	3Alta	€ 22.000,00
		2 Media	€ 18.000,00
		1Di base	€ 14.000,00
Dirigente	Responsabilità di struttura semplice	3Alta	€ 15.000,00
		2 Media	€ 12.000,00
		1Di base	€ 10.000,00
Dirigente	Professionale di alta specializzazione	3Alta	€ 12.000,00
		2 Media	€ 9.000,00
		1Di base	€ 7.000,00
Dirigente	Professionale specialistico	3Alta	€ 7.000,00
		2 Media	€ 6.000,00
		1Di base	€ 5.000,00

L'importo annuo lordo per tredici mensilità della retribuzione di posizione in caso di incarico di Direzione di Struttura complessa di Area Chirurgica è pari ai corrispondenti importi della Retribuzione di posizione risultanti nella soprastante Tabella per l'incarico di Direzione di Struttura complessa incrementati di € 1.500,00 annui lordi.

4. La retribuzione di posizione di cui al presente articolo è fissa e ricorrente.
5. Il valore economico della retribuzione di posizione è attribuito all'atto del conferimento dell'incarico stesso e conserva validità per tutta la sua durata.

6. Ai Dirigenti con incarico professionale di base la retribuzione di posizione spetta nella seguente misura unica annua lorda per tredici mensilità al 1° gennaio 2017:

Qualifica	Incarico	Retribuzione di posizione
Dirigente	Professionale di base	€ 3.800,00

7. La retribuzione di posizione spetta nella misura del 50% ai Dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo.
8. A partire dal 1° gennaio 2018 e con cadenza annuale, i criteri e le modalità generali di attribuzione dei livelli di rilevanza degli incarichi ai fini della retribuzione di posizione di cui al presente Articolo saranno oggetto di concertazione con le OO.SS. stipulanti il presente CCL.

ARTICOLO 47 -Indennità di Direzione di struttura organizzativa complessa, Indennità di Direzione di Polo, Indennità di Responsabilità di Area-

1. Al Dirigente con incarico di Direzione di struttura complessa, di Direzione di Polo e di Responsabilità di Area, in ordine alle funzioni organizzativo-gestionali attribuite, è riconosciuta specifica indennità nell'importo annuo lordo che al 1° gennaio 2017 è quello risultante dalla sottostante Tabella:

Qualifica	Incarico	Indennità
Dirigente	Direzione di struttura complessa	€ 10.218,00
Dirigente	Direzione di Polo	€ 12.000,00
Dirigente	Responsabilità di Area	€ 6.000,00

2. Le indennità di cui al presente articolo sono fisse e ricorrenti.
3. Le Indennità di Direzione di Polo e di Responsabilità di Area non sono tra loro cumulabili.

ARTICOLO 48 -Indennità di esclusività-

1. Ai Dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo compete l'indennità per l'esclusività del rapporto.
2. L'indennità di cui al presente articolo è fissata al 1° gennaio 2017 nelle seguenti misure annue lorde per tredici mensilità:

Qualifica		Incarico	Indennità di esclusività
Dirigente		Direzione di struttura complessa	€ 18.473,00
Dirigente		Responsabilità di struttura semplice	€ 13.858,00
Dirigente		Professionale di alta specializzazione	€ 13.858,00
Dirigente		Professionale specialistico	€ 10.168,00
Dirigente		Professionale di base	€ 6.668,00
Dirigente	Esperienza professionale 3=<anni<5		€ 2.519,00
Dirigente	Esperienza professionale 0=<anni<3		€ 2.519,00

3. L'indennità di cui al presente articolo è fissa e ricorrente.

ARTICOLO 49 - Retribuzione di risultato-

1. Alla data di entrata in vigore del presente CCL l'ammontare dello stanziamento annuo destinato alla Retribuzione di risultato è pari a € 5.400.00,00 al netto degli oneri riflessi da erogare secondo le modalità di cui ai seguenti commi.
2. Sono determinati al 1° gennaio 2017 e con validità per il triennio di durata della Parte economica del presente CCL, i seguenti valori individuali teorici annui di retribuzione di

risultato, in funzione dell'eventuale incarico. Essi sono corrisposti nelle seguenti misure annue lorde per dodici mensilità:

Qualifica		Incarico	Retribuzione di risultato
Dirigente		Direzione di struttura complessa	€ 15.000,00
Dirigente		Responsabilità di struttura semplice	€ 7.000,00
Dirigente		Professionale di alta specializzazione	€ 6.000,00
Dirigente		Professionale specialistico	€ 4.000,00
Dirigente		Professionale di base	€ 3.000,00
Dirigente	Esperienza professionale 3= \leq anni \leq 5		€ 2.000,00
Dirigente	Esperienza professionale 0= \leq anni \leq 3		€ 2.000,00

3. I valori teorici annui individuali come sopra determinati sono corrisposti in base ai seguenti criteri:

- per i Dirigenti con incarico di Direzione di struttura organizzativa complessa:
 - 70% sulla base del conseguimento degli obiettivi della struttura assegnati;
 - 30% sulla base dei risultati della valutazione individuale;
 secondo i criteri di cui all'Allegato n. 2 al presente CCL;

- per i Dirigenti con incarico di Responsabilità di struttura organizzativa semplice:
 - 60% sulla base del conseguimento degli obiettivi della struttura assegnati;
 - 40% sulla base dei risultati della valutazione individuale;
 secondo i criteri di cui all'Allegato n. 2 al presente CCL;

- per i Dirigenti non aventi incarico di Responsabilità di struttura:
 - 50% sulla base del conseguimento degli obiettivi della Struttura complessa di afferenza e/o degli obiettivi della Struttura semplice di afferenza;
 - 50% sulla base dei risultati della valutazione individuale;
 secondo i criteri di cui all'Allegato n. 2 al presente CCL.

4. La retribuzione di risultato viene corrisposta sotto forma di:
- acconti mensili che, dopo dodici mensilità assicurano la copertura del 40%, per i Dirigenti con incarico di Direzione di struttura complessa, e del 50%, per tutti gli altri Dirigenti, del valore teorico individuale conseguibile;
 - conguaglio di fine anno, sulla base del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati e dei risultati della valutazione individuale, da corrispondere entro il mese di giugno dell'anno solare successivo a quello di riferimento.
5. La quota individuale di retribuzione di risultato percepita dal Dirigente potrà essere incrementata del 25%, ovvero decrementata fino ad un massimo del 50%, in presenza di andamento aziendale, rispettivamente, positivo ovvero negativo. L'indice dell'andamento aziendale in base al quale opererà l'incremento ovvero il decremento è l'EBITDA della FPG.
- L'andamento economico finanziario della Fondazione è misurato sulla base della % di raggiungimento dell'EBITDA previsto nel bilancio preventivo approvato dal CDA della Fondazione.
6. L'incremento ed il decremento operano nella modalità di seguito specificata:

ANDAMENTO AZIENDALE	CLASSI DI RISULTATO % EBITDA a bilancio preventivo approvato dal CdA FPG	PERCENTUALE RICONOSCIUTA DI INCREMENTO O DECREMENTO
Ampiamente al di sopra delle previsioni	$\geq 120\%$	+25%
Al di sopra delle previsioni	$\geq 105\% < 120\%$	+10%
In linea con le previsioni	$> 90\% < 105\%$	0%
Al di sotto delle previsioni	$= < 90\% \geq 65\%$	-20%
Ampiamente al di sotto delle previsioni	$< 65\%$	-50%.

7. Dell'incremento o del decremento come sopra definiti, determinati in sede di bilancio consuntivo dalla Fondazione, vengono informate annualmente le OO.SS..

8. L'individuazione di eventuali ulteriori indicatori dell'andamento aziendale, la relativa pesatura, la definizione dei corrispondenti obiettivi per gli anni 2018 e 2019 potrà essere rivista in sede di contrattazione su richiesta di una delle Parti contraenti il presente CCL.
9. In fase transitoria, relativamente all'anno 2017, nell'eventualità in cui non sia stato ancora definito un sistema di valutazione individuale, il 100% del valore teorico annuo individuale di retribuzione di risultato sarà corrisposto sulla base del conseguimento degli obiettivi della Struttura complessa di afferenza o di quelli individuali, se assegnati. A decorrere dall'anno 2018 dovrà essere necessariamente attivato il sistema di valutazione individuale in base al quale corrispondere la relativa quota –come sopra specificata- del valore teorico annuo individuale di retribuzione di risultato.

ARTICOLO 50 – Premio attività scientifica –

1. La Fondazione riconosce ai Dirigenti medici dipendenti dalla Fondazione stessa che svolgono attività di ricerca scientifica documentata attraverso la pubblicazione di articoli su riviste scientifiche impattate, un premio il cui valore economico viene determinato attraverso l'attribuzione di punti Impact Factor degli articoli pubblicati.
2. Le pubblicazioni che rilevano ai fini dell'attribuzione del premio di attività scientifica di cui al comma 1 sono i full papers pubblicati dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno dal Personale medico in forza e non dimissionario al 31 marzo di ogni anno, indipendentemente dal momento di effettivo svolgimento della ricerca che ha dato luogo all'articolo scientifico pubblicato.
3. Agli articoli pubblicati nell'anno vengono attribuiti punti Impact Factor il cui conteggio è effettuato dalla Direzione tenuto conto degli ultimi criteri di normalizzazione disponibili dei punti IF delle riviste così come definiti dal MIUR e certificato annualmente dalla Facoltà di Medicina e Chirurgia dell'Università Cattolica del Sacro Cuore e dalla Direzione Governo Clinico della Fondazione.

4. Vengono riconosciuti € 500,00 lordi per ogni punto Impact Factor fino ad un massimo di 20 punti individuali IF per ogni anno di riferimento. La quota minima annua di erogazione è di € 500,00 lordi, la quota massima annua di erogazione è di € 10.000,00 lordi.
5. Il Dirigente che risulti contemporaneamente primo autore della pubblicazione ed unico autore dipendente della Fondazione percepirà il 100% del valore economico corrispondente all'Impact Factor attribuito all'articolo; il Dirigente che risulti primo autore della pubblicazione ma non unico dipendente della Fondazione percepirà il 60% del valore economico corrispondente all'Impact Factor attribuito all'articolo, mentre tra i Dirigenti che risultino coautori della pubblicazione sarà distribuito in misura uguale il 40% del valore economico corrispondente all'Impact Factor attribuito all'articolo; nel caso in cui il primo autore non sia un Dirigente dipendente della Fondazione, ai Dirigenti dipendenti della Fondazione che risultino coautori della pubblicazione sarà distribuito in misura uguale il 50% del valore economico corrispondente all'Impact Factor attribuito all'articolo.
6. Si conviene che a decorrere dall'anno 2017 sarà stanziata per il conferimento dei premi di cui al presente articolo una quota complessiva annua pari ad € 1.000.000,00 lordi. Eventuali somme residue dello stanziamento annuo non saranno oggetto di redistribuzione.

ARTICOLO 51 -Lavoro straordinario-

1. La remunerazione del lavoro straordinario può aversi unicamente in caso di chiamata in pronta disponibilità. Le eventuali ore aggiuntive eccedenti l'orario di lavoro settimanale, se non recuperate, sono da considerarsi retribuite con la retribuzione di risultato. Eventuali progetti incentivanti saranno autorizzati dalla Direzione sanitaria sulla base di necessità specifiche.
2. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 i seguenti elementi retributivi:
 - a. stipendio tabellare in godimento;
 - b. rateo di tredicesima mensilità della precedente voce.

3. La maggiorazione è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.

ARTICOLO 52 –Rischio radiologico e Personale esposto a gas anestetici-

1. L'indennità di rischio radiologico per i Medici di Radiologia (Radiologi, Radioterapisti e Medici nucleari) è denominata indennità professionale specifica ed è corrisposta per dodici mensilità nella misura di € 103,30 mensili lordi.
2. Ai Dirigenti che non siano medici di radiologia ma che siano esposti di categoria A in modo permanente al rischio radiologico, per tutta la durata del periodo di esposizione, l'indennità di rischio radiologico viene corrisposta nella misura di € 103,30 mensili lordi.
3. L'accertamento delle condizioni ambientali, che caratterizzano le "zone controllate", deve avvenire a cura degli organismi e commissioni operanti, a tal fine, nella Fondazione in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche dei Dirigenti esposti al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.
4. Ai Dirigenti di cui ai commi 1 e 2 spetta un congedo aggiuntivo di quindici giorni per recupero biologico, nel rispetto delle disposizioni del D. Lgs. 17 marzo 1995, n. 230. Il congedo deve essere fruito in un'unica soluzione nell'anno di competenza, senza possibilità di frazionamento, indipendentemente dall'articolazione dell'orario svolto e deve essere calcolato secondo i criteri di cui all'articolo 27. Nella fruizione del congedo aggiuntivo rimangono assorbiti i riposi settimanali e compensativi e le eventuali festività ricadenti nel periodo.
5. L'indennità di cui al comma 1 deve essere pagata in concomitanza con lo stipendio, non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso.
6. Al Personale medico anestesista rianimatore esposto ai gas anestetici compete un periodo di riposo biologico di otto giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di

riferimento in un'unica soluzione. Nella fruizione del periodo di riposo biologico rimangono assorbiti i riposi settimanali e compensativi e le eventuali festività ricadenti nel periodo. Nel caso in cui il Dirigente presenti contemporaneamente i requisiti di cui al comma 4 e di cui al presente comma, il congedo aggiuntivo di quindici giorni per recupero biologico di cui al comma 4 si intende comprensivo del periodo di riposo biologico di otto giorni di cui al presente comma.

ARTICOLO 53 -Norma transitoria di salvaguardia-

1. Ai Dirigenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCL viene conservata l'indennità di esclusività nella misura in godimento alla data medesima, salvo che dall'applicazione delle disposizioni di cui al presente CCL relative all'indennità di esclusività legata alla tipologia di incarico non discenda un trattamento di miglior favore. Ai Dirigenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCL che maturino il quindicesimo anno di anzianità di servizio entro il 31 dicembre 2019, al raggiungimento di tale anzianità viene attribuita l'indennità di esclusività negli importi previsti dalle disposizioni negoziali vigenti alla data di sottoscrizione del presente CCL, salvo che dall'applicazione delle disposizioni di cui al presente CCL relative all'indennità di esclusività legata alla tipologia di incarico non discenda un trattamento di miglior favore.
2. La Fondazione si impegna ad effettuare entro 12 mesi dalla data di sottoscrizione del presente Contratto una valutazione degli incarichi di responsabilità di struttura semplice e professionali conferiti alla data medesima al fine di pervenire, nell'arco di un triennio dalla medesima data, ad un numero complessivo massimo di incarichi di responsabilità di struttura semplice e professionali di alta specializzazione pari a circa 350.

ARTICOLO 54 -Retribuzione e sue definizioni-

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salve quelle voci del trattamento economico per le quali sono previste diverse modalità temporali di erogazione.
2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
 - a) *Retribuzione base mensile*, costituita dal valore economico tabellare mensile per la qualifica dirigenziale.

- b) *Retribuzione individuale mensile*, costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla lettera a), dalla indennità di Direzione di struttura organizzativa complessa, di Direzione di Polo e di Responsabilità di Area, dalla Retribuzione di posizione, dalla indennità di esclusività di rapporto, dall'indennità di specificità medica nonché da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati.
- Tutte le voci sopra menzionate sono ricomprese nella retribuzione individuale mensile ove spettanti e nella misura in godimento.
- c) *Retribuzione globale di fatto annuale*, costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità alla quale si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo, nonché l'importo annuo della retribuzione di risultato e delle indennità contrattuali per le condizioni di lavoro percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella lettera b); sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta fuori sede.
3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.
4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156.

ARTICOLO 55 -Struttura della busta-paga-

1. Al Dirigente deve essere consegnata mensilmente una distinta dello stipendio, in cui devono essere singolarmente specificati:
- la denominazione del datore di lavoro;
 - le generalità e il codice fiscale del Dirigente;
 - il periodo al quale la retribuzione si riferisce;
 - l'importo dei singoli elementi che concorrono a formularla;
 - l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto nell'aliquota applicata e/o nella cifra corrispondente nonché le trattenute di altra natura preventivamente autorizzate.
2. In conformità alle normative vigenti, resta la possibilità del Dirigente di avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.

3. La Fondazione adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del Dirigente alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi del D.Lgs. 196/2003.

ARTICOLO 56 -Trattamento di fine rapporto e sua anticipazione-

1. La retribuzione utile ai fini del calcolo dell'accantonamento annuo tiene conto di tutte le somme corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con l'esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese.
2. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:
 - a) stipendio tabellare;
 - b) elementi aggiuntivi della retribuzione, ove spettanti;
 - c) eventuali assegni ad personam, ove spettanti, limitatamente alla misura ancora in godimento all'atto della cessazione dal servizio;
 - d) indennità di Direzione di struttura organizzativa complessa, nella misura in godimento all'atto della cessazione dal servizio;
 - e) retribuzione di posizione, nella misura in godimento all'atto della cessazione dal servizio;
 - f) indennità di esclusività del rapporto, nella misura in godimento all'atto della cessazione dal servizio;
 - g) indennità di specificità medica, nella misura in godimento all'atto della cessazione dal servizio;
 - h) indennità di rischio radiologico.
3. Il Dirigente con almeno otto anni di servizio presso la Fondazione può chiedere in costanza di rapporto l'anticipazione di una percentuale del TFR a cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta. Tale richiesta dovrà essere giustificata dalla necessità di:
 - a) Spese sanitarie per terapie ed interventi necessari e straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche. In questo caso potrà essere anticipato fino ad un massimo del 70% del TFR maturato;
 - b) Spese per acquisto prima casa per sé o per i propri figli. In questo caso potrà essere anticipato fino ad un massimo del 70% del TFR maturato;

- c) Spese per ristrutturazione della prima casa. In questo caso potrà essere anticipato fino ad un massimo del 50% del TFR maturato;
- d) In occasione della fruizione dei congedi in caso di malattia del bambino. In questo caso potrà essere anticipato fino ad un massimo del 70% del TFR maturato;
- e) Spese per il matrimonio proprio o dei figli. In questo caso, potrà essere anticipato fino ad un massimo del 50% del TFR maturato;
- f) Gravi motivi personali e/o familiari debitamente documentati. In questo caso potrà essere anticipato fino ad un massimo del 50% del TFR maturato;
- g) Spese per l'acquisto dell'auto. In questo caso potrà essere anticipato fino ad un massimo del 40% del TFR maturato.

L'anticipazione potrà essere ottenuta per un massimo di due volte nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta dal trattamento di fine rapporto. Le richieste verranno soddisfatte annualmente nel limite del 10% degli aventi diritto e, comunque, entro il limite massimo del 4% del numero totale dei dipendenti. Nel caso in cui le richieste dovessero superare i predetti limiti sarà data maggiore priorità alle richieste di cui alle lettere a), b) e d).

4. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge in materia.

PARTE IV -DISPOSIZIONI INTEGRATIVE-

ARTICOLO 57 -Formazione e aggiornamento professionale

1. La formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei Dirigenti, per la realizzazione degli obiettivi programmati e per la valorizzazione delle risorse umane. Essa è in particolare finalizzata ad accrescere le competenze e a perseguire più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza dei Dirigenti rispetto agli obiettivi generali di miglioramento dei processi organizzativi e produttivi.
2. La formazione e l'aggiornamento professionale possono essere obbligatori ovvero facoltativi. Viene garantita a tutti i Dirigenti nel rispetto delle esigenze di servizio, delle attitudini personali e culturali, l'opportunità di partecipare ai programmi di aggiornamento.
3. Le iniziative di formazione obbligatoria riguardano tutti i Dirigenti e sono quelle disposte dalla Fondazione anche in applicazione di specifiche disposizioni di legge. La formazione dei Dirigenti di nuova assunzione si realizza mediante corsi di intensità e durata rapportate all'attività da svolgere.
4. Le attività di formazione obbligatoria si devono concludere con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del Dirigente certificato attraverso l'attribuzione di un apposito attestato. I Dirigenti che partecipano alle attività di formazione obbligatoria sono considerati in servizio a tutti gli effetti e le ore dedicate alla formazione obbligatoria devono essere programmate all'interno dell'articolazione dell'orario di lavoro.
5. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dai Dirigenti interessati effettuate al di fuori dell'orario di lavoro. Le spese per la partecipazione a tali iniziative sono a carico del Dirigente interessato. La Fondazione può prevedere, su preventiva richiesta del Dirigente, il proprio concorso alle relative spese, nel rispetto del budget assegnato per tali iniziative. Vengono confermati il Regolamento per la partecipazione a convegni, congressi e corsi di aggiornamento, di perfezionamento o specializzazione professionale di cui al Verbale di Accordo 23 dicembre 2009 vigente alla data di sottoscrizione del presente CCL e il relativo Fondo.

ARTICOLO 58 –ECM-

1. La formazione continua comprende l'aggiornamento professionale e la formazione permanente. Quest'ultima comprende le attività finalizzate a migliorare le competenze e le abilità cliniche, tecniche e manageriali e i comportamenti degli operatori sanitari con l'obiettivo di garantire efficacia, appropriatezza, sicurezza ed efficienza all'assistenza prestata.
2. La responsabilità di acquisizione dei crediti ECM è del singolo professionista. La Fondazione favorisce l'acquisizione dei crediti organizzando iniziative formative accreditate ECM a cui il personale interessato potrà partecipare.
3. La formazione continua deve svolgersi nel rispetto delle normative vigenti in materia, sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati dalla Fondazione.
4. La mancata acquisizione dei crediti previsti nel triennio potrà precludere per i Dirigenti interessati l'assegnazione di incarichi di maggior valore economico, salvo che essi non documentino di non aver acquisito i crediti per non aver fruito di almeno il 50% dei giorni di permesso retribuito di cui all'articolo 29, comma 1, primo e secondo alinea, per documentate e motivate ragioni di servizio.
5. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi, il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia e infortunio superiori a 6 mesi.
6. La formazione deve essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali dei Dirigenti e deve essere strettamente correlata alle attività di competenza e ai piani aziendali.
7. Il Direttore della Struttura complessa di afferenza del Dirigente garantisce la fruizione dei permessi retribuiti per aggiornamento professionale e deve in ogni caso motivare il rifiuto della autorizzazione alla fruizione dei permessi stessi.

ARTICOLO 59 – Copertura assicurativa

1. La Fondazione assume tutte le iniziative necessarie per garantire una adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile dei Dirigenti, ivi comprese le spese di giudizio per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo.
2. Per il personale Dirigente la copertura assicurativa di cui al presente articolo si estende anche all'attività svolta in libera professione intramuraria, senza diritto di rivalsa, salvo l'ipotesi di dolo.
3. La Fondazione stipula apposita polizza assicurativa in favore dei Dirigenti preventivamente ed espressamente autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. In tali casi è fatto salvo il diritto del Dirigenti al rimborso delle altre spese documentate ed autorizzate dalla Fondazione per lo svolgimento del servizio.
4. La polizza di cui al comma 3 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del Dirigente, nonché lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia stato preventivamente ed espressamente autorizzato il trasporto.
5. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà della Fondazione sono in ogni caso integrate con la copertura dei rischi di lesioni o di decesso del Dirigente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato preventivamente ed espressamente autorizzato il trasporto.
6. La Fondazione informa annualmente le OO.SS. stipulanti il presente CCL delle condizioni generali della copertura assicurativa prevista per i propri Dirigenti.

7. Il Dirigente è tenuto ad informare la Fondazione della polizza individuale dallo stesso eventualmente sottoscritta a copertura della responsabilità professionale in caso di sinistro ai sensi del c.c..

ARTICOLO 60 -Patrocinio legale-

1. La Fondazione, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del Dirigente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse ovvero che non sia contestata, per i medesimi fatti o atti, una infrazione avente rilevanza disciplinare, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il Dirigenti da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.
2. Qualora il Dirigente intenda nominare un legale di sua fiducia in sostituzione di quello indicato dalla Fondazione o a supporto dello stesso, i relativi oneri saranno interamente a carico dell'interessato. Solo nel caso in cui tale assistenza difensiva, sostitutiva o aggiuntiva rispetto a quella del legale indicato dalla Fondazione, sia stata espressamente autorizzata da quest'ultima per ragioni particolari legate alla peculiarità del caso concreto e il procedimento in cui è stato coinvolto il Dirigente si sia concluso favorevolmente, la Fondazione procede al rimborso nei confronti di quest'ultimo delle inerenti spese legali, nel limite massimo della tariffa che sarebbe stata a suo carico qualora avesse trovato applicazione il precedente comma 1. Al rimborso delle spese legali si darà luogo anche nei casi in cui al Dirigente, prosciolti da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il precedente comma 1 per presunto conflitto d'interesse. In tutti i casi in questione, previa richiesta di rimborso dell'interessato, la Fondazione procederà ad erogare lo stesso secondo le modalità e le procedure previste dall'apposito regolamento definito secondo criteri concertati con le OO.SS..
3. Il Dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, è obbligato a rimborsare alla Fondazione tutti gli eventuali oneri sostenuti dalla stessa per la sua difesa. Il rimborso potrà

avvenire anche mediante compensazione con crediti del Dirigente nei confronti della Fondazione, fermo restando il rispetto delle prescrizioni di legge.

ARTICOLO 61–Intervallo per pausa-

1. Tutti i Dirigenti il cui orario di lavoro giornaliero sia superiore a sei ore hanno diritto ad un intervallo per pausa della durata di venti minuti, fatta eccezione per quelli in servizio di guardia, per i quali la pausa si intende convenzionalmente fruita al termine del turno di lavoro.
2. Ciascun Dirigente che usufruisce del servizio mensa contribuisce allo stesso nella misura pari ad € 1.50 per pasto giornaliero, a condizione comunque che si tratti di utilizzo in giorni di effettiva presenza in servizio.

ARTICOLO 62 –Esercizio del diritto di sciopero-

1. La regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero è contenuto nell'Allegato n. 1 al presente CCL.

ARTICOLO 63–Verifica e valutazione dei Dirigenti-

1. La disciplina dell'attività di verifica e di valutazione dei Dirigenti è contenuta nell'Allegato n. 2 al presente CCL.

ARTICOLO 64 –Tutela dei Dirigenti portatori di handicap -

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero dei Dirigenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali o regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:
 - a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 30, comma 12;

- b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
 - c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
 - d) assegnazione del Dirigente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I Dirigenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 33, comma 5, primo periodo, nei limiti massimi ivi previsti.
3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i Dirigenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, la Fondazione dispone, con le modalità previste dalle norme vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa. Il Dirigente deve riprendere servizio presso la Fondazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
4. Durante la realizzazione dei progetti di recupero i benefici previsti dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 in tema di permessi non si cumulano con quelli previsti dal presente articolo.

PARTE V –ABROGAZIONI E DISAPPLICAZIONI-

ARTICOLO 65 -Abrogazioni, disapplicazioni e rinvii-

1. Per effetto della stipulazione del presente CCL, risultano disapplicati, a decorrere dal 1° gennaio 2017 per la Parte normativa e dal 1° gennaio 2017 per la Parte economica, tutti i contratti e/o accordi previgenti tra le Parti, ivi compresi eventuali prassi e regolamenti applicativi con esso incompatibili, salvo quanto diversamente specificato.
2. Per quanto non previsto dal presente Contratto o solo parzialmente regolato si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato, nonché allo Statuto dei lavoratori, in quanto applicabili.
3. Le Parti possono in ogni caso, tramite specifici accordi, definire la regolamentazione degli istituti o delle materie non disciplinati dal presente CCL né dalla legge ovvero di quelle che la legge rimette alla contrattazione collettiva.
4. Allorché per effetto delle disapplicazioni di cui al comma 1 taluni istituti e/o materie risultino prive in tutto o in parte di disciplina negoziale e non sia possibile rinviare alle disposizioni di legge, continueranno ad applicarsi le prassi aziendali, se conformi alle norme di legge, nelle more della definizione degli specifici accordi di cui al comma 3.
5. Le modalità applicativo-gestionali degli istituti disciplinati dal presente CCL potranno essere eventualmente definite dalla Fondazione tramite apposite Circolari operative adottate previa informativa alle OO.SS. stipulanti il presente CCL.

ARTICOLO 66 -Norma finale di rinvio-

1. La Fondazione si impegna a definire tramite appositi Regolamenti, nel rispetto degli stabiliti livelli di Relazioni Sindacali nonché di quanto stabilito dal CCL stesso, le seguenti materie:
 - criteri generali dei livelli di rilevanza degli incarichi dirigenziali in aderenza a quanto stabilito nel presente CCL, a partire dal 1° gennaio 2018 e con cadenza annuale;

- servizio di pronta disponibilità e piano annuale delle emergenze, in aderenza a quanto stabilito nel presente CCL;
- procedure di valutazione ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCL, in aderenza a quanto stabilito nel CCL stesso.

ARTICOLO 67 -Norma finale-

1. Fermo restando quanto stabilito dai precedenti articoli 65 e 66, le Parti si danno reciprocamente atto che quanto stabilito dal presente Contratto esaurisce la disciplina del trattamento normativo ed economico da applicare ai Dirigenti, rappresentandone la fonte di regolamentazione unica ed esaustiva. In particolare, non potranno comunque essere previsti, a decorrere dal 1° gennaio 2017 e sino al 31 dicembre 2019, incrementi del trattamento economico ulteriori e diversi rispetto a quanto stabilito dal Contratto stesso. A partire dal 1° giugno 2019 le Parti potranno prendere in considerazione l'adeguamento dei trattamenti tabellati quali stabiliti dal presente Contratto, valutandone anche la coerenza con gli eventuali corrispondenti rinnovi del Contratto della Dirigenza Medica del SSN, con eventuali effetti a decorrere dal 1° gennaio 2020.

ALLEGATO N. 1

Esercizio del diritto di sciopero

Al fine di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti alla persona costituzionalmente tutelati e fermo restando quanto disposto dalla Legge n. 146/90 e successive modifiche e integrazioni, sono definiti, nell'ambito della Fondazione e relativamente al Personale Dirigente medico, i servizi essenziali la cui erogazione deve essere garantita in caso di sciopero, i contingenti di personale necessari ad assicurarli, nonché le modalità di effettuazione dello sciopero stesso.

Articolo 1 -Servizi essenziali-

1. Conformemente agli articoli 1 e 2 della Legge n. 146/90 e successive modifiche e integrazioni, i servizi pubblici da considerarsi essenziali nell'area della Dirigenza medica sono i seguenti:
 - assistenza sanitaria (assistenza d'urgenza, assistenza ordinaria, attività sanitaria di carattere organizzativo);
 - igiene e sanità pubblica.

Articolo 2 -Contingenti di personale-

1. I contingenti di personale da attivare in caso di sciopero al fine di garantire la prestazione dei servizi minimi essenziali sono individuati come segue:
 - assistenza d'urgenza: i contingenti di Dirigenti impiegati dovranno essere gli stessi impiegati normalmente durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero;
 - per tutti gli altri servizi: i contingenti di Dirigenti impiegati saranno conformi a quelli previsti nei giorni festivi e non dovranno essere comunque inferiori al numero dei Dirigenti previsti dal Piano predisposto dalla Direzione sanitaria in relazione all'attività clinica non procrastinabile, contrattato con le OO.SS. stipulanti il CCL stesso. Nelle more della definizione del Piano continueranno ad applicarsi, relativamente ai contingenti di Dirigenti esonerati dall'effettuazione dello sciopero, le disposizioni negoziali vigenti alla data di sottoscrizione del presente CCL.

Articolo 3 -Prescrizioni generali-

1. Le organizzazioni sindacali che indicano azioni di sciopero sono tenute a darne comunicazione per iscritto con un preavviso non inferiore a 10 giorni dalla data prevista per lo sciopero stesso. La comunicazione deve altresì indicare la durata e le modalità di attuazione, nonché le motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro.
2. La comunicazione dello sciopero deve essere resa alla Fondazione ferme restando le comunicazioni -prescritte dalla legge- alle autorità competenti. La Fondazione ne cura l'immediata trasmissione alla Commissione di garanzia prevista dalla Legge 146/90 e successive modifiche e integrazioni.
3. Le rappresentanze sindacali aziendali si impegnano a comunicare formalmente la loro eventuale adesione a scioperi nazionali o regionali, con il preavviso di almeno 8 giorni dalla data prevista per lo sciopero stesso.
4. In caso di revoca, di sospensione o di rinvio spontanei dello sciopero indetto in precedenza, le organizzazioni sindacali devono darne comunicazione alla Fondazione non meno di 5 giorni prima della data prevista per lo sciopero stesso. In tali ipotesi cessano di aver seguito gli adempimenti di cui ai successivi artt. 4 e 5 e comunque vengono ripristinati l'ordinario contingentamento dei Dirigenti e l'ordinaria turnazione.
5. In caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre organizzazioni sindacali, incidenti sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in 48 ore, alle quali segue il preavviso di 10 giorni previsto al comma 1.
6. In considerazione della natura dei servizi resi dalla Fondazione, i tempi e la durata della azioni di sciopero sono così articolati:
 - a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di un'intera giornata (24 ore);

- b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive. Nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non potrà comunque superare le 24 ore;
- c) gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento.
7. I periodi di franchigia nei quali non possono essere effettuati scioperi sono individuati come segue:
- mese di agosto;
 - dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
 - feste nazionali;
 - periodi che le competenti autorità abbiano indicato come di emergenza o a particolare rischio per la sicurezza.

Articolo 4 -Modalità di articolazione dei contingenti-

1. Ricevuta la comunicazione della proclamazione dello sciopero, la Direzione Risorse Umane comunica tempestivamente la data dello sciopero stesso alle singole Strutture complesse ai fini degli adempimenti di cui ai seguenti commi.
2. I Direttori di struttura complessa individuano i Dirigenti inclusi nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni essenziali e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero. Tale individuazione viene effettuata nominalmente ricorrendo al criterio alfabetico progressivo al fine di garantire la rotazione delle persone in organico nelle diverse situazioni di sciopero che dovessero presentarsi.
3. I rappresentati sindacali aziendali aderenti alle organizzazioni sindacali che indicano lo sciopero, sono esonerati dai contingenti minimi previsti.
4. La comunicazione agli interessati dell'esonero dallo sciopero, e pertanto della necessità di garantire la prestazione in servizio, viene effettuata entro 5 giorni prima della data di effettuazione dello sciopero mediante comunicazione individuale se i tempi di

comunicazione di cui sopra siano stati rispettati. Il Personale già previsto nei turni di guardia e di pronta disponibilità si intende esonerato dallo sciopero d'ufficio.

5. I Dirigenti individuati hanno il diritto di esprimere, mediante comunicazione scritta al Direttore della Struttura complessa, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. I Dirigenti che non intendono aderire allo sciopero vengono posti in sostituzione dei Dirigenti esonerati che hanno fatto richiesta di sostituzione, nei limiti dei contingenti fissati.
6. Entro il quarto giorno precedente la data prevista per lo sciopero l'Unità Relazioni Sindacali inoltra alle rappresentanze sindacali apposita tabella riassuntiva recante i nominativi dei Dirigenti esonerati dallo sciopero, quali comunicati dai Direttori di Struttura complessa.

Articolo 5 -Ulteriori adempimenti da parte della Fondazione-

1. Non può formalmente e preventivamente essere richiesto ai Dirigenti di conoscere la loro eventuale adesione allo sciopero salvo che ciò non sia necessario per effettuare la sostituzione del personale che ne abbia fatto richiesta. L'adesione allo sciopero comporta la trattenuta della giornata lavorativa a carico degli aderenti allo stesso secondo quanto previsto dalle normative di legge.
2. In caso di sciopero, la Fondazione rende specifica e tempestiva comunicazione all'utenza, di norma 5 giorni prima della data di effettuazione dello sciopero stesso, tramite avviso da pubblicare nel sito istituzionale della Fondazione stessa. La Fondazione rende pari informazione in caso di revoca dello sciopero.

Articolo 6 -Procedure di raffreddamento e conciliazione-

1. Qualora si manifestino vertenze in ambito Fondazione, si dà atto che le procedure di raffreddamento e conciliazione da esperire al fine di evitare proclamazioni di sciopero, sono quelle previste dall'art.2 comma 2 della Legge 146/90 e successive modifiche e integrazioni.

Articolo 7 -Sanzioni-

1. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui al presente Regolamento e di cui alla Legge 149/90 e successive modifiche e integrazioni, si applica l' art. 4 e della Legge stessa.

Articolo 8 -Disposizioni finali-

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dalla presente regolamentazione, si rimanda a quanto previsto dalla Legge 149/90 e successive modifiche e integrazioni.

ALLEGATO N.2

LA VERIFICA E LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

ARTICOLO 1 – Principi della valutazione

1. La valutazione dei Dirigenti costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultati dell'organizzazione e per l'incremento della soddisfazione dei pazienti, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati.
2. La valutazione dei Dirigenti è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.
3. Le procedure di valutazione devono essere improntate al fine di assicurare la migliore valutazione del personale secondo criteri il più possibile oggettivi, imparziali, chiari. Il sistema deve garantire celerità e puntualità del processo di valutazione al fine di permettere sia al Dirigente sia all'organizzazione di conoscere gli esiti e poter apportare le opportune azioni correttive e di sviluppo. Deve essere inoltre assicurata la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all'incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione tempestiva delle relative componenti retributive.
4. In particolare, le procedure di valutazione devono essere improntate ai seguenti principi:
 - a) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
 - b) previsione di un secondo livello di valutatore che supervisiona le valutazioni di primo livello;
 - c) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la valutazione;

- d) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione della valutazione da parte del superiore diretto;
 - e) possibilità per il Dirigente valutato di formalizzare le proprie osservazioni sia in accordo che in disaccordo con la valutazione espressa dai suoi superiori.
5. La valutazione avviene annualmente e al termine dell'incarico conferito. I risultati finali della valutazione annuale e al termine dell'incarico sono riportati nel fascicolo personale. Tutti i giudizi definitivi conseguiti dai Dirigenti annualmente sono parte integrante degli elementi di valutazione per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico e per il riconoscimento di parte del premio di risultato.
6. Gli Organismi preposti alla verifica e valutazione dei Dirigenti sono:
- a) in I istanza, il Dirigente immediatamente sovraordinato al Dirigente valutato;
 - b) in II istanza, il Dirigente di Secondo livello rispetto a quello valutato;
 - c) il Nucleo di valutazione che supervisiona il processo e deve garantire il rispetto dei principi di cui sopra gestendo le eventuali richieste di revisione della valutazione da parte dei Dirigenti. In particolare, nel caso di espressa contrarietà agli esiti della valutazione esplicitata dal Dirigente sulla scheda di valutazione, quest'ultima viene trasmessa al Nucleo di valutazione che, previa disamina, stabilirà le azioni del caso. Il Nucleo di Valutazione interviene altresì in caso di motivata richiesta del Dirigente valutato.
- Il Nucleo di valutazione interviene inoltre nei casi di disaccordo tra il valutatore di I e di II istanza.
- Il Nucleo di valutazione è composto dal Direttore Generale in qualità di Presidente, dal Direttore Sanitario, dal Direttore Governo Clinico e dal Direttore Risorse Umane. Il Direttore Generale ha facoltà di nominare ulteriori due membri quali componenti del Nucleo di Valutazione.

ARTICOLO 2 – La verifica e la valutazione annuale dei Dirigenti

1. Il valutatore di primo livello effettua la valutazione utilizzando il sistema adottato sulla base dei criteri definiti nel presente CCL. Il valutatore di secondo livello verifica la valutazione. Se esiste accordo il valutatore di primo livello comunica e spiega la valutazione al Dirigente.

In caso di non accordo prima del colloquio con il Dirigente la valutazione viene inviata al Nucleo di valutazione.

2. In III istanza, il Nucleo di valutazione procede:

- a) alla verifica e alla valutazione annuale dei risultati di budget delle strutture complesse;
- b) alla verifica della valutazione annuale dei singoli Dirigenti effettuata come sopra.

3. In particolare, la valutazione annuale deve riguardare:

a) per tutti i Dirigenti di struttura complessa:

- la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e ai risultati conseguiti;
- ogni altra funzione gestionale espressamente delegata;
- l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;
- le modalità di esecuzione della attività in linea con i valori e i modelli gestionali della Fondazione;

b) per tutti i Dirigenti di struttura semplice:

- la gestione delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e ai risultati conseguiti;
- ogni altra funzione gestionale espressamente delegata;
- l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;
- le modalità di esecuzione della attività in linea con i valori e i modelli gestionali della Fondazione;

c) per tutti gli altri Dirigenti:

- il raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito secondo le indicazioni del diretto superiore;
- il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali-quantitativi espressamente affidati;

- l'impegno e la disponibilità dimostrati per il conseguimento degli obiettivi della UO (impegno e disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi);
 - le modalità di esecuzione della attività in linea con i valori e i modelli gestionali della Fondazione.
4. L'esito positivo della valutazione comporta l'attribuzione ai Dirigenti della retribuzione di risultato secondo le procedure di cui all'articolo 49.
 5. L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi, anche alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali.
 6. L'esito negativo della valutazione a seguito delle procedure di verifica annuali può determinare:
 - a) la perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;
 - b) nei casi più gravi, la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro di valore economico inferiore a quello in atto. Questa azione può essere decisa unicamente dal Nucleo di Valutazione.

ARTICOLO 3– La verifica e la valutazione alla scadenza dell'incarico

1. Il Nucleo di valutazione procede, in III istanza, alla verifica e alla valutazione:
 - a) di tutti i Dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
 - b) dei Dirigenti di nuova assunzione al termine del quinquennio di servizio.
2. La valutazione del Nucleo di Valutazione tiene conto:
 - a) della collaborazione interna e del livello di partecipazione multi - professionale nell'organizzazione;
 - b) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;

- c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e alla qualità delle prestazioni cliniche, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
 - d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
 - e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;
 - f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale;
 - g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;
 - h) delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, della docenza nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;
 - i) del raggiungimento del minimo di credito formativo;
 - j) del rispetto del Codice etico, dello Statuto, del Regolamento generale, del Modello di organizzazione, gestione e controllo, del Codice di comportamento tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici.
3. Ferme restando tutte le altre condizioni, l'esito positivo della valutazione affidata al Nucleo di Valutazione realizza per tutti i Dirigenti la condizione per:
- a) il rinnovo dell'incarico già assegnato;
 - b) il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggiore rilievo gestionale ed economico;
 - c) l'attribuzione di altro incarico di diversa tipologia di pari o maggiore rilievo gestionale ed economico.
4. Il rinnovo o il conferimento degli incarichi di cui al comma 3 avviene nel rispetto della durata prevista dall'articolo 41.

5. L'esito positivo della valutazione affidata al Nucleo Valutazione al termine del quinquennio dall'assunzione realizza la condizione per il conferimento dell'incarico.

ARTICOLO 4 – La valutazione negativa al termine dell'incarico

1. L'accertamento che rilevi scostamenti significativi rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei Dirigenti, come definiti a livello aziendale ed imputabili a responsabilità dirigenziale, comporta l'assunzione di provvedimenti che devono essere commisurati:
 - a) alla posizione rivestita dal Dirigente nell'ambito aziendale;
 - b) all'entità degli scostamenti rilevati.

ARTICOLO 5 – Gli effetti della valutazione negativa al termine dell'incarico

1. L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai Dirigenti e dei risultati dagli stessi raggiunti affidato al Nucleo di Valutazione:
 - a) per i Dirigenti responsabili di struttura complessa o di struttura semplice o con incarico di alta specializzazione o specialistico non consente la conferma dell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di altro incarico di diversa tipologia di minor rilievo gestionale ed economico;
 - b) per i Dirigenti con incarico professionale di base comporta la perdita dell'incarico affidato. Tali Dirigenti sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per l'eventuale attribuzione di un nuovo incarico; fino al conferimento del nuovo incarico la nuova retribuzione di posizione è decurtabile per una misura massima del 40%, con riconoscimento di una retribuzione di posizione ridotta al massimo al 60% di quella precedentemente goduta;
 - c) per i Dirigenti con meno di cinque anni, ai quali non sia stato ancora attribuito un incarico, il risultato negativo della verifica al termine del quinquennio comporta il ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un incarico.

2. Per i casi più gravi di reiterata valutazione negativa è comunque fatta salva la facoltà di recesso della Fondazione, a norma dell'articolo 2118 del c.c..

ALLEGATO N.3

PROCEDURA OPERATIVA PER LA RILEVAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO DELLA DIRIGENZA MEDICA

Premessa

Tutti i Dirigenti medici hanno l'obbligo contrattuale di rispettare l'orario di lavoro e sono tenuti ad osservare le norme che disciplinano le modalità di rilevazione dello stesso.

Oggetto e campo di applicazione

1. La presente procedura operativa disciplina l'orario di lavoro dei Dirigenti medici con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Scopo

1. La presente procedura operativa ha la finalità di definire le modalità attraverso cui i Dirigenti medici possono assicurare la propria presenza in servizio e il proprio tempo di lavoro articolandolo in modo flessibile al fine di correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti e all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e ai programmi da realizzare.

Articolazione dell'orario di servizio

1. L'orario di lavoro dei Dirigenti medici è di 38 ore settimanali, comprensive delle attività di ricerca così come definite nel presente CCL. Tale debito orario dovrà essere calcolato come valore medio riferito ad un periodo di lavoro pari a sei mesi.
2. L'orario minimo giornaliero per considerare la giornata come lavorata a preventivo non potrà essere inferiore alle quattro ore di lavoro nelle dodici ore diurne, di norma tra le 8.00 e le 20.00. In caso di presenza a consuntivo inferiore alle quattro ore giornaliere, le ore mancanti alle quattro ore minime dovranno essere giustificate (con, p.es.: ore a recupero, ore ex festività soppresse, altri permessi).
3. La presenza in servizio dei Dirigenti medici al fine di garantire la continuità assistenziale e la gestione delle urgenze/emergenze deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i

giorni della settimana attraverso un'adeguata programmazione dell'articolazione degli orari di servizio, dei turni di guardia e di pronta disponibilità.

4. L'articolazione dell'orario di servizio settimanale in cinque o sei giorni, con il medesimo debito orario complessivo, viene definita, tenendo conto delle esigenze di ogni singola U.O., entro il mese di marzo dell'anno di riferimento, dal Direttore del Polo/Area di afferenza d'accordo con il Direttore dell'U.O.C. e approvata dal Direttore Sanitario.
5. I Dirigenti medici che operano all'interno di U. O. che non devono assicurare l'assistenza nell'arco delle 24 ore articolano la loro presenza in servizio in maniera flessibile e nel rispetto delle esigenze funzionali dell'U.O. di appartenenza, nell'arco delle 12 ore diurne dei giorni feriali, di norma tra le 08.00 e le 20.00, su sei giorni o, se compatibile con le esigenze organizzative, su 5 giorni.
6. La Direzione Sanitaria provvede a pubblicare nell'intranet aziendale entro l'ultimo giorno lavorativo del mese precedente a quello di riferimento il prospetto dei turni diurni, delle guardie e dei servizi di pronta disponibilità. La Direzione di Polo/Area, d'accordo con il Direttore dell'U.O.C., trasmette il prospetto dei turni alla Direzione Sanitaria entro il giorno 20 del mese precedente (o il giorno lavorativo immediatamente precedente a tale data qualora festiva). Nel caso in cui tuttavia, per particolari esigenze di servizio, il turno debba essere modificato, il Dirigente è tenuto ad osservarlo in base a specifico ordine di servizio.

Rilevazione degli orari

1. La presenza in servizio è rilevata per tutti i Dirigenti medici mediante timbratura del badge da effettuarsi tramite gli appositi lettori automatici ubicati presso gli edifici della Fondazione.
2. Tutti i Dirigenti sono tenuti ad effettuare la timbratura del badge sia all'entrata che all'uscita dalla sede di lavoro.
3. I Dirigenti medici che nella stessa giornata prestano servizio sia presso il Policlinico che presso il Presidio di Via Moscati possono effettuare la timbratura in entrata nella sede

d'inizio della prestazione lavorativa e la timbratura in uscita nella sede ove terminano la prestazione lavorativa.

4. I Dirigenti medici che effettuano il servizio di guardia o che, in caso di chiamata, prestano attività in regime di pronta disponibilità, registrano la loro presenza in servizio effettuando la timbratura sia in entrata che in uscita.
5. Gli orari di lavoro giornalieri superiori a sei ore prevedono un intervallo per pausa della durata di venti minuti, fatta eccezione per i Dirigenti in servizio di guardia, per i quali la pausa si intende convenzionalmente fruita al termine del turno di lavoro.
6. Gli orari di lavoro a consuntivo verranno mensilmente convalidati dal Responsabile di struttura complessa o semplice di afferenza.

Mancata registrazione della presenza in servizio

1. Laddove la presenza in servizio non possa essere registrata attraverso il badge a causa di perdita, deterioramento dello stesso, di malfunzionamento del lettore badge ovvero in caso di dimenticanza, il Dirigente è tenuto, di norma entro il giorno lavorativo successivo a quello a cui si riferisce la mancata timbratura, a regolarizzare la propria presenza sull'applicativo HR-Work-Flow motivando con l'apposito codice giustificativo la mancata timbratura. Il Responsabile della Struttura complessa o semplice di afferenza provvederà all'autorizzazione tramite la convalida di cui al comma 6 del precedente paragrafo.
2. Il Dirigente deve avere cura del badge identificativo a lui assegnato ed è direttamente responsabile del possesso dello stesso. In caso di deterioramento o perdita del badge il Dirigente è tenuto ad informare tempestivamente il competente ufficio della Direzione Risorse Umane al fine di provvedere alla sostituzione dello stesso.

Recupero ore

1. Fermo restando che i Dirigenti devono rispettare l'articolazione oraria e i turni di lavoro comunicati dal diretto Responsabile e/o dalla Direzione Sanitaria e, in ogni caso, devono assolvere al debito orario settimanale, calcolato come valore medio riferito ad un

periodo pari a sei mesi, le ore di maggior o di minor presenza in servizio che alla fine del semestre non risultino compensate, saranno gestite secondo le modalità di seguito specificate.

Per maggior presenza si intende ogni ora di lavoro che non costituisca:

- a) prestazione aggiuntiva resa quale contributo alla copertura dei servizi di guardia (6 ore per ogni turno di guardia effettuato);
- b) attività prestata in caso di chiamata in regime di pronta disponibilità (ore effettivamente lavorate in pronta disponibilità);
- c) progetti incentivanti autorizzati dalla Direzione sanitaria sulla base di necessità specifiche (ore dedicate alle attività per progetti incentivanti), ovvero,
- d) attività libero professionale intramoenia (ore calcolate sulla base del tempo standard per prestazione moltiplicato per il numero di prestazioni effettuate nel periodo).

Le ore di maggior presenza non necessarie a compensare le ore di minor presenza si intendono rese ai fini del raggiungimento degli obiettivi assegnati e remunerate con la retribuzione di risultato.

Le ore di minor presenza non compensate nel semestre dall'eccedenza oraria dovranno essere recuperate entro i sei mesi successivi, sulla base della pianificazione fatta dal proprio Responsabile.

2. Le ore di maggior presenza possono essere recuperate attraverso un riposo compensativo a copertura di un'intera giornata lavorativa laddove siano state fruite integralmente le ferie maturate degli anni precedenti, tenuto conto di quanto stabilito in materia dal relativo articolo del presente CCL. In ogni caso, gli eventuali riposi compensativi non possono essere contigui tra loro.

Attività libero professionale intramoenia

1. Fermo restando che l'attività libero professionale intramoenia deve essere esercitata al di fuori dell'orario contrattuale di lavoro, i tempi dedicati alla libera professione, ai fini della corretta determinazione dell'orario contrattuale effettivamente reso, vengono convenzionalmente definiti secondo le seguenti modalità:

- LP chirurgica: tempi standard per l'intervento;
- LP ambulatoriale: 20 minuti per ogni visita;
- LP diagnostica: 20 minuti per diagnostica tradizionale,
30 minuti per diagnostica complessa (TAC, RSM, ecc.);
- LP medica: 30 minuti per giornata di degenza di paziente ricoverato.

Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario non possono superare le 250 ore annue e sono consentite per il solo servizio di pronta disponibilità e per l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale, in caso non sia stato fruito il riposo compensativo, così come definito nel presente CCL.
2. Tali prestazioni, anziché remunerate, possono essere compensate, a domanda del Dirigente, con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di norma entro i sei mesi successivi, previo parere positivo del Responsabile sovraordinato e fermo restando il rispetto di quanto stabilito dal punto 2 del paragrafo "recupero ore".