

*Seminario di studio*  
*Vicenza 28 Novembre 2023*

**CCNL AREA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA**  
**CCNL 2019 - 2021**

# **QUALI INNOVAZIONI IMPORTANTI NEL NUOVO CCNL**

**A cura di Montante Giuseppe**  
**Responsabile politiche contrattuali**  
**Segreteria Nazionale**

# PREMESSA

# PRECISAZIONE

L'elaborazione e condivisione del nuovo CCNL è stata il frutto di una **contrattazione difficile e complessa.**

In conseguenza delle non eccessive risorse stanziare dal Governo per il rinnovo, e delle criticità lavorative sempre più crescenti per i Dirigenti del Ruolo Sanitario dipendenti, **la nostra azione contrattuale è stata indirizzata soprattutto verso la parte normativa.**

# OBIETTIVI PIÙ IMPORTANTI PERSEGUITI

- ❖ Aumentare il più possibile su tutto il territorio nazionale la fruibilità delle disposizioni contrattuali.
- ❖ Migliorare la normativa contrattuale al fine di renderla più adeguata alle peculiari specificità professionali della Dirigenza del Ruolo Sanitario.
- ❖ Migliorare i criteri generali di organizzazione delle attività sanitarie al fine di incrementare le condizioni di sicurezza clinica e lavorativa.
- ❖ Ridurre il più possibile le condizioni che determinano il forte «disagio lavorativo» esistente.
- ❖ Ricreare condizioni di dinamica professionale che diano una aspettativa concreta di carriera.

# **DISPOSIZIONI NORMATIVE OTTENUTE**

# PRINCIPIO GENERALE

# PRINCIPI GENERALI

## Finalità

Aumentare il più possibile su tutto il territorio nazionale la **fruibilità delle disposizioni contrattuali** e il **dovere al rispetto delle norme nazionali** inerenti i **riposi e i limiti ai carichi di lavoro**.

## Modifiche importanti

Far diventare **imperative** tutte le norme ordinatorie presenti nel **CCNL**, soprattutto quelle inerenti l'orario di lavoro e l'organizzazione del lavoro con ricadute importanti sulla sicurezza clinica e del lavoro, mediante **l'abolizione di tutti i «di norma presenti nel precedente CCNL»**.

Esplicitare l'obbligo per l'Az.de **nell'organizzazione dei servizi e dell'orario di lavoro a rispettare comunque le disposizione** sui riposi e limiti ai carichi di lavoro, presenti nel **D. Lgs. 66/2003**.

# Relazioni sindacali

# ART. 6 CONFRONTO AZIENDALE

## Obiettivo

Implementare le materie oggetto di Confronto Aziendale.

## In particolare quali ?

- Linee di indirizzo per l'adoz. delle **misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro** anche con riferimento alle aggressioni sul lavoro;
- Criteri generali di individuaz. delle attività che possono essere effettuate in **lavoro agile e lavoro da remoto** nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- Criteri generali per la definiz. delle azioni finalizzate alla **prevenzione e riduzione del rischio clinico** della legge 24/2017;
- Criteri generali per la definiz. delle **politiche e dei piani di formazione manageriale e formazione continua**;;
- Criteri generali sulla **programmazione dei servizi di P. D. e di guardia**, fermo restando l'onere a carico del relativo fondo;
- Con cadenza semestrale su, **andamenti occupazionali, dati sui contratti a tempo determinato e dati sulle assenze di personale** (art. 93 bis).

## ART. 7 CONFRONTO REGIONALE

### Obiettivo

Rafforzare e implementare le materie oggetto di Confronto Aziendale.

### In particolare quali ?

- **Piano di ripartiz. tra le aziende e gli enti del territorio regionale delle risorse** di cui all'art. 1, co. 293 della legge n. 234 del 30/10/221 e s. m. i..
- Criteri generali sulla **programmazione dei servizi emergenza** e, in particolare, di **pronta disponibilità e di guardia**.
- Criteri di **scorporo o aggregazione dei fondi** nei casi di modifica degli ambiti aziendali.
- Criteri generali relativi ai **processi di mobilità e riassegnazione del personale**.

## ART. 7, Co. 1

### *Criteria di programmazione guardie e pronte disponibilità*

#### Finalità

- Individuare il **n. massimo di posti letto** per ogni punto guardia divisionale o interdivisionale.
- Decidere le condizioni di **allocazione della Pronta Disponibilità integrativa o sostitutiva**.
- Decidere tempi e condizioni di **superamento della Pronta Disponibilità sostitutiva della guardia nei reparti con posti letto di degenza**.

## ART. 8 CO. 2

# ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

### Modifica importante

Finalizzare l'azione di tale Organismo alla individuazione e valutazione delle **possibili innovazioni introducibili in Azienda.**

### In particolare quali ?

- Progetti di **organizzazione e innovazioni**, anche tecnologiche.
- Misure di **prevenzione dello stress lavoro-correlato** e di **fenomeni di burn-out.**
- Eventuali protocolli sulla **gestione delle assenze improvvise.**
- Eventuale esonerabilità dai turni notturni di **P. D. e di guardia notturna** del personale con **età > a 62 anni** di età anagrafica.

# ART. 9 CO. 5

## C. C. I. A.: SOGGETTI E MATERIE

### Modifica importante

Implementare le materie oggetto di C. C. I. A..

### In particolare quali ?

- **L'eventuale integrazione del numero degli RLS**, fino ad ulteriori due componenti, oltre il numero minimo indicato dal decreto legislativo 81/2008.
- **L'eventuale elevazione dell'indennità di P. S.**, con onere a carico del Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro.

# Rapporto di lavoro

# ART. 15 CO. 5

## CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

### Modifica importante

Deve essere espressamente precisato nel Contratto individuale:

- Il **profilo professionale** di appartenenza.
- **L'U. O. di assegnazione.**
- Il **Presidio Ospedaliero o Struttura Territoriale** sede dell'ordinaria attività lavorativa.

# ART. 16

## PERIODO DI PROVA

1 / 2

### Modifiche importanti

Introdotta la **conservazione del posto al dirigente**, in caso di mancato superamento del periodo di prova.

Introdotta **esonero dal periodo di prova per scelta del Dirigente** nei seguenti casi:

- **vincitore di concorso pubblico** nella stessa qualifica e disciplina presso altre Az., dove già superato il periodo di prova;
- abbia **svolto periodi di lavoro anche a tempo determinato**, con o senza soluz. di continuità, **almeno > a 12 mesi** nella stessa qualifica e disciplina, presso la stessa Az. o presso Az. del Comparto o altra Amm.ne Pubblica;
- **già assunto ai sensi dell'art. 86** e abbia svolto lavoro subordinato a tempo determinato con o senza soluz. di continuità almeno > a 12 mesi, nella medesima qualifica e disciplina.

# ART. 16

## PERIODO DI PROVA

2 / 2

### Conseguenze dell'esenzione

**Cessazione del rapporto di lavoro originario senza l'osservanza dei termini di preavviso qualora l'Azienda lo consenta.**

# **Il sistema degli incarichi dirigenziali**

## ART. 22

# TIPOLOGIE D'INCARICO

### Modifiche importanti

Affermazione che a tutti i dirigenti, anche neo-assunti, durante il periodo di prova **deve essere conferito un incarico dirigenziale.**

Previsione di una tempistica ben precisa per iniziare e concludere la valutazione e per i conferimento del nuovo incarico.

Incremento degli incarichi di **Altissima Profess.tà dipart.le** dal 3% al **5%** e degli incarichi di **Altissima Profess.tà articolazione di U. O. complessa o semplice dipart.le o distrettuale** dal 7% al **10%** degli incarichi di natura professionale.

Introduzione del principio che il numero compless. degli incarichi di altissima professionalità **devono essere distribuito fra le varie UU. OO. e Servizi in modo proporz.** all'organico necessario all'attività.

# ART. 23

## AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

### *Criteri e procedure*

#### Modifiche importanti

Affermazione dei seguenti principi:

- La **graduazione delle posizioni** deve essere **finalizzata** al pieno utilizzo del fondo degli incarichi.
- Il **fondo per gli incarichi** deve essere **utilizzato** per le finalità per cui è stato costituito.
- A **tutti i dirigenti** deve essere **attribuita** una retribuzione variabile aziendale, se vi è la disponibilità del fondo.

# ART. 25

## SOSTITUZIONI

### Modifiche importanti

Introduzione dei seguenti principi:

- La sostituz. di un Dirett. di U. O. C. può essere **affidata ad un sostituto**, individuato mediante selez. all'interno dell'Az.da, per **9 mesi prorogabili per altri 6 mesi**. Dopo, se l'assenza perdura, deve essere rifatta la procedura selettiva.
- In assenza di candidati idonei, la sostituz. può essere **affidata ad altro Dirett. di U. O. C.** di specialità equipollente o affine per **9 mesi, rinnovabile per altri 9 mesi**.
- L'indennità di sostituz. pari al **50% della retribuz. di posizione del dirigente sostituito** ed è a carico del **fondo di posizione**.
- L'indennità di sostituz. del Dirett. di Dipart.to è pari al **50% della retribuz. di posizione del dirigente sostituito** ed è carico del **bilancio aziendale**.

# Orario ed organizzazione della prestazione di lavoro

# ART. 27, CO. 1

## ORARIO DI LAVORO DEI DIRGENTI 1 / 3

### Modifiche importanti

Affermazione dei seguenti principi:

- L'orario contrattuale è **flessibile e funzionale** al **raggiungimento degli obiettivi di budget.**
- Gli obiettivi di budget devono **essere correlati alle risorse umane e strumentali presenti.**
- Tra gli obiettivi di budget **per la retribuzione di risultato** ci devono definire i **volumi prestazionali richiesti** e i **relativi tempi di attesa.**

# ART. 27, CO. 3

## ORARIO DI LAVORO DEI DIRGENTI 2 / 3

### Modifiche importanti

Definizione chiara delle tipologie di **eccedenze all'orario contrattuale**, della loro remuneraz. e/o possibilità di recupero:

- **In conseguenza di obiettivi di risultato** e pertanto remunerata dal **premio di risultato**. Questa può esistere durante la realizzazione di obiettivi, ma ha comunque un **limite di ore previsto** dal CCNL e non è recuperabile.
- **Da urgenze cliniche**. Questa a discrezione del dirigente è recuperabile o retribuibile come **lavoro straordinario**.
- **Da piani di lavoro**. Devono essere recuperate nell'anno di riferimento o entro i primi 6 mesi dell'anno successivo, compatibilmente alle condizioni servizio. Oltre tale periodo, il recupero deve essere comunque effettuato entro e non oltre i successivi 6 mesi.
- **Aggiuntiva a quella per obiettivi di risultato**, remunerabile in **L. P. a favore dell'Az.da**. Questo **prevede la volontarietà** ed è possibile solamente dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati.

## ART. 27, CO. 3

# ORARIO DI LAVORO DEI DIRGENTI 3/3

### Modifiche importanti

Introduzione dell'obbligo per il Responsabile dell'U. O. C. o del Servizio di **predisporre con periodicità mensile un piano di lavoro** che schematizza le attività calendarizzate per il raggiungimento degli obiettivi e/o programmi da realizzare in conformità all'orario di lavoro settimanale.

## ART. 29

# SERVIZIO DI GUARDIA

### Modifiche importanti

L'organizz.ne delle guardie deve **rispondere ai seguenti principi:**

- sono organizzate normalmente su **turni di 12 ore**;
- turni di durata minore, comunque **non < a 6 ore**, sono organizzabili **nelle ore diurne**
- possono essere istituite per **aree funz. omogenee presenti nel presidio**;
- devono riferirsi ad U. O. / Servizi di aree con **particolari affinità cliniche, tenendo conto delle omogenee competenze**;
- nella loro previsione si deve tener conto **dell'alleg. 1 al CCNL**;
- il dirig. non può essere preposto a **più servizi di guardia contemporaneamente**;
- sono programmabili per il singolo dirig. **non più di 5 turni di guardia notturni, calcolati come media nei 4 mesi**

## ART. 30, CO. 3

# SERVIZIO DI PRONTA DISPONIBILITÀ 1/3

### Modifiche importanti

L'organizz.ne delle P. D. deve **rispondere ai seguenti principi:**

- La durata è ordinariamente **di 12 ore**, ma può essere articolata **in casi particolari** in una **minore durata**, comunque non **< a 4 ore**.
- Deve tendere alla garanzia di condizioni di lavoro idonee e **più sicure sul piano clinico**, anche attraverso un **graduale superamento del servizio di P. D. sostitutiva**.
- Nei servizi di Anestesia e nelle U. O. di Rianimazione e Terapia Intensiva **deve essere prevista esclusivamente la P. D. integrativa**.

## ART. 30, CO. 3

# SERVIZIO DI PRONTA DISPONIBILITÀ 2/3

### Modifiche importanti

L'organizz.ne delle P. D. deve **rispondere ai seguenti principi:**

- La P. D. è assicurata utilizzando solo i **Dirigenti della stessa U. O.** per la quale il servizio è istituito, **garantendo le necessarie competenze specialistiche.**
- Nei servizi ospedalieri il Dirigente **non può essere posto in P. D. su più sedi della stessa U. O..**
- Il dirigente non può essere preposto a più servizi di P. D. su **più presidi ospedalieri contemporaneamente.**

## ART. 30, CO. 3

# SERVIZIO DI PRONTA DISPONIBILITÀ 3/3

### Modifiche importanti

**Possono essere emanate linee di indirizzo regionali che individuino le modalità per il graduale superamento della pronta disponibilità sostitutiva, allo scopo di garantire mediante turni di guardia una più ampia tutela assistenziale nelle aree di competenza.**

## ART. 30, CO. 6

# LIMITI NELLA PROGRAMMAZIONE DELLE PRONTE DISPONIBILITÀ

### Limiti introdotti

- Sono programmabili per il singolo dirigente **non più di 10 turni di P. D. notturna**, calcolati come **media mensile nel quadrimestre**.
- Sono programmabili, **nel bimestre**, **non più di 12 servizi medi mensili complessivi** intesi come **somma dei servizi di guardia e servizi di P. D.** e comunque **nel rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs 66/2003**.

# ART. 31, CO. 1

## LAVORO STRAORDINARIO

### Modifiche importanti

Viene sancito che le **prestazioni di lavoro straordinario sono consentite solamente nei seguenti casi:**

- **Per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, importanti, urgenti e non differibili (urgenze cliniche).**
- **In seguito a chiamata in servizio in P. D..**

**ART. 31, CO. 3****RETRIBUZIONE LAVORO STRAORDINARIO****Nuovi valori economici**

A decorrere dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, la **tariffa oraria per il lavoro straordinario** dei dirigenti è rideterminata in:

- **Straordinario diurno** = € 28,72
- **Straordinario notturno o festivo** = € 32,33
- **Straordinario notturno-festivo** = € 37,14

## ART. 32

# FERIE E RECUPERO FESTIVITÀ SOPPRESSE

Sono sanciti i seguenti principi

- Si considerano nel computo dei periodi di servizio **per il calcolo delle ferie** i **periodi lavorati presso una qualsiasi pubblica amministrazione, anche in qualifiche non dirigenziali, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato.**
- Le giornate di riposo non fruito **non sono monetizzabili.**

## ART. 36

# CONGEDI PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA

### Nuove norme

È stato previsto che **la dirigente vittima di violenza di genere:**

- Possa presentare **domanda di trasferimento** ad altra U. O./Servizio/Struttura **della stessa Azienda** o ad altra **Amministrazione Pubblica** ubicata in una località diversa da quella in cui si è subita la violenza, previa comunicazione all'Azienda.
- Possa, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, chiedere di **essere esonerata dai turni disagiati**, per un **periodo di 1 anno e/o rientrare** nell'Azienda o Ente dove prestava originariamente la propria attività o alla U. O./Servizio/Struttura di provenienza.

# Formazione

## ART. 43

# PRINCIPI GENERALI E FINALITÀ DELLA FORMAZIONE

Sono sanciti i seguenti principi

- Svolge un ruolo primario nelle **strategie di cambiamento** dirette a **conseguire una maggiore qualità ed efficacia** dell'attività delle Aziende.
- Deve essere inserita al centro dei **processi di pianificazione e programmazione delle aziende** e deve essere integrata con gli **obiettivi programmatici e strategici** dell'Azienda.
- Deve diventare la **leva strategica** per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi di modernizzazione e del cambiamento organizzativo.

## ART. 44

# PIANIFICAZIONE STRATEGICA DI CONOSCENZE E SAPERI

Devono essere favorite le seguenti conoscenze

- **Rischi potenziali** per la sicurezza e le **procedure di protezione** da seguire.
- **Rischio clinico e della sicurezza** delle cure.

Devono essere pianificati i seguenti programmi

- Adozione di **nuove competenze** per i dirigenti nell'ambito della disciplina di inquadramento al fine **d'incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione**.
- Conoscenza del **rischio lavorativo** e delle **misure** da adottare per aumentare le **condizioni di sicurezza**.

# Istituti normo economici

## ART. 56, CO. 2

# PATROCINIO LEGALE

Vengono esplicitate meglio le **spese legali** rimborsate dall'Azienda, sostenute dal Dirigente per la difesa con un legale da lui scelto ed approvato dalla stessa.

# Trattamento economico

ART. 60, CO. 1

# STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Viene introdotta **l'indennità di specificità sanitaria** nel trattamento fondamentale.

## ART. 66, CO. 1

**INDENNITÀ DI SPECIFICITÀ SANITARIA****Modifiche importanti**

- Viene istituita una **specifica indennità fissa e ricorrente, da corrispondersi per tredici mensilità** al fine del riconoscimento e della valorizzazione della dirigenza inquadrata nei profili del ruolo sanitario diversi dai profili di dirigente medico e veterinario.
- Viene esplicitato **il suo importo annuale**

# FONDI AZIENDALI

ART. 72, CO. 1  
**FONDO PER LA RETRIBUZIONE  
DEGLI INCARICHI**

**Modifiche importanti**

Si sancisce che tale fondo dovrà essere utilizzato per **finanziare anche le indennità di sostituzione.**

# ART. 72, CO. 1

## FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

### Modifiche importanti

Viene introdotto il principio che la destinazione nel medesimo anno contabile **delle eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel presente fondo,** deve essere **stabilita in sede di contrattazione integrativa.**

## ART. 75

# RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

## Modifiche importanti

### Viene stabilito che:

- Le **risorse previste da specifiche disposizioni di legge** dovranno essere **ripartite fra le Regioni** in base ai rispettivi **coefficienti percentuali di cui all'allegata tab. A.**
- **L'incremento della retribuz. accessoria** a partire dal 1 gennaio 2022 (0,22% della massa salariale aziendale), previsto dall'art. 1 del co. 604 Legge 124/2001, deve essere **ripartito al livello aziendale** fra il **fondo per particolari condizioni di lavoro** e il **fondo di risultato**, garantendo al primo almeno **il 50%**.

ART. 79, CO. 1

# INDENNITÀ DI PRONTO SOCCORSO

## Modifiche importanti

Viene istituita una **indennità di Pronto Soccorso** per i dirigenti medici operanti in tali Servizi di un valore pari a **12 Euro per ogni turno di 12 ore** di effettiva presenza in servizio.

Viene sancito che tale importo **può essere incrementato** in sede di **contrattazione integrativa aziendale**.

# **PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO**

ART. 86

# ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

*Legge 145/2018*

1 / 3

In tale art. vengono normate contrattualmente le **assunzioni a tempo determinato** ed a **orario di lavoro ridotto (32 ore settimanali)** di **medici specializzanti**.

## ART. 86

**ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO***Legge 145/2018*

2 / 3

**Sono sanciti i seguenti principi**Viene sancito anche che:

- Le Az. Sanitarie, **presso le quali gli specializzandi sono assunti, ne garantiscono il tutoraggio** (D. Lgs. 368/1999 e s.m.i.) svolto dai dirig. medici, medici veterinari e sanitari della struttura, nominati dalla scuola, nelle forme indicate dall'Università d'intesa con la Direz. Sanitaria e con i dirig. responsabili delle strutture stesse.
- Il rapporto di lavoro di questi dirigenti è di **tipo esclusivo**.

## ART. 86

# ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Legge 145/2018

3 / 3

## Sono sanciti i seguenti principi

### Viene sancito anche che:

- Gli stessi **non possono esercitare la L. P. intramuraria** ad eccez. dell'acquisto di prestazioni (*art. 89, commi da 2 a 6 - Tipologie di attività L. P. intramuraria*).
- Gli stessi **possono ricoprire, su base volontaria** e al di fuori dall'orario dedicato al lavoro e alla formazione, **incarichi L. P., anche di collaborazione coordinata e continuativa**, nei limiti di quanto previsto dell'art. 12 del D.L. 34/2023.

**LIBERA  
PROFESSIONE  
INTRAMURARIA**

# ART. 88, CO. 5

## LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA

### Modifiche importanti

Viene ridefinito **il limite alla attività di libera professione intramuraria** che **non può pertanto superare** in alcun caso i volumi di attività istituzionale e l'esercizio della stessa è modulato in conformità alle **linee d'indirizzo regionale elaborate dal Confronto regionale.**

## ART. 89

# TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ INTRAMURARIA DIBERO PROFESSIONALE

## Modifiche importanti

### Vengono ridefiniti:

- il limite minimo e massimo della **tariffa oraria della Libera Professione in favore dell'Azienda.**  
**Min. = 80 Euro    Max. = 100 Euro**
- La tariffa per ogni **turno notturno di guardia in L. P. Az.**  
**= 640 Euro**

# ALLEGATO 1

## SERVIZI DI GUARDIA

### Modifiche importanti

È stata introdotta una **revisione dell'Allegato 2 del CCNL 2002 – 2004 in merito AI Servizi di Guardia** al fine di adeguare gli indirizzi in esso contenuti alle disposizioni presenti nel **D. M. 70/2015** e contribuire così al processo di omogenizzazione dei requisiti minimi di assistenza sanitaria e di sicurezza clinica.

# VALUTAZIONE

# NOSTRA VALUTAZIONE

Il risultato ottenuto, viste le circostanze in premessa, a parere nostro può essere considerato **il miglior risultato possibile**.

Questa però per il momento può essere soltanto una **valutazione presuntiva**.

La vera sfida per ambo le parti, da cui dipenderà la valutazione finale, sarà **l'attuazione rapida e corretta di questo nuovo CCNL** ed in particolare delle sue innovazioni normative.

Se si vuole veramente migliorare il clima lavorativo all'interno delle Aziende Sanitarie, sarà necessario che ambedue le parti si impegnino a **vincere questa sfida**.

# VOSTRA VALUTAZIONE

*Quale è ?*

***Conoscere***

***per capire***

***per decidere***

***per essere liberi***

***G. Montante***

***Grazie  
dell'attenzione***