

Decreto n. 245 del 16/04/2026

OGGETTO: Recepimento del contenuto della preintesa relativa al Contratto Collettivo Integrativo Aziendale del personale dirigente dell'Area Sanità e conseguente autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del testo.

IL DIRETTORE GENERALE
nella persona del Dott. Corrado Scolari

Acquisiti i pareri:

del Direttore Sanitario: Dr. Jean Pierre Ramponi

del Direttore Amministrativo: Avv. Gabriele Ceresetti

del Direttore Socio-Sanitario: Dott. Luca Maffei

L'anno 2026, giorno e mese sopraindicati:

CON I POTERI di cui all'art.3 del D.Lgs n.502/1992, così come risulta modificato con D.Lgs n.517/1993 e con D.Lgs n.229/1999 ed in virtù della formale legittimazione intervenuta con DGR n.XI/1623 del 21.12.2023, in attuazione delle LLRR n.33/2009 e 23/2015;

Rilevato che il Responsabile del procedimento riferisce quanto segue:

PREMESSO che:

- la Delegazione trattante di Parte Pubblica costituita da ultimo con decreto n. 44/2024 recante "Determinazioni in ordine alla composizione della delegazione trattante di parte aziendale per le aree delle Dirigenze e del Comparto";

- in data 3.1.2024 veniva sottoscritto a livello nazionale il "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale dirigente Area Sanità Triennio 2019-2021", rendendosi pertanto necessario procedere all'adozione di una nuova contrattazione collettiva integrativa aziendale;

VERIFICATO che in data 3.11.2025, a seguito di articolata attività di contrattazione, l'Azienda raggiungeva con le Organizzazioni sindacali della competente Area un "Accordo in merito all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale - Personale dirigente Area Sanità";

PRECISATO che

- con nota registrata al prot.ASST il 29.12.2025 al n.37683/25 l'Azienda inviava al Collegio Sindacale la Relazione Illustrativa e Tecnico Finanziaria al fine di sottoporre allo Stesso l'accordo ai sensi dell'art.40 bis del D.Lgs n.165/2001, il quale prevede come "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali del bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti";

- con decreto 171/2026 si prendeva atto della cessazione del Collegio Sindacale aziendale, di cui al decreto n.614/2022, avvenuta definitivamente in data 3.11.2025, recependo contestualmente le intervenute designazioni, da parte delle Istituzioni competenti, di tutti i componenti del Collegio Sindacale dell'ASST della Valcamonica;

- con nota registrata al prot.ASST in data 30.3.2026 al n.10726/26 il predetto Organo certificava la compatibilità economico - finanziaria della preintesa e la compatibilità con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge ai sensi del già citato art.40 Bis D.Lgs n.165/2001;

CONSIDERATA la necessità di procedere con la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale nel testo già formalizzato con la preintesa del 3.11.2025;

CONSTATATO che il presente provvedimento non comporta ulteriori oneri a carico dell'Azienda in quanto alle coperture si provvederà mediante utilizzo dei fondi contrattuali come ritualmente costituiti;

ACQUISITI:

- la proposta del Responsabile del procedimento a seguito di formale istruttoria;

- il parere tecnico favorevole del Dirigente Responsabile della SC "Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane";

ACQUISITI altresì, per quanto di competenza, i pareri favorevoli dei Direttori Sanitario, Amministrativo e Socio-Sanitario;

DECRETA

di prendere atto di quanto in premessa descritto e conseguentemente:

1 - di recepire l'accordo contenuto nella preintesa già sottoscritta e pertanto autorizzare la delegazione trattante, come ritualmente costituita con decreto n.44/2024, alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo Aziendale nel testo formalizzato con la preintesa e al presente provvedimento allegato quale parte integrante e sostanziale;

2 - di dare atto che il presente provvedimento non comporta ulteriori oneri a carico dell'Azienda in quanto alle coperture si provvederà mediante utilizzo dei fondi contrattuali come ritualmente costituiti;

3 - di incaricare per gli adempimenti conseguenti al presente provvedimento la Struttura proponente del presente atto;

4 di dare atto che il presente provvedimento è sottoposto al controllo del Collegio Sindacale, in conformità ai contenuti dell'art.3-ter del D.Lgs n.502/1992 e smi e dell'art.12, co.14, della LR n.33/2009;

5 - di disporre, a cura del Servizio Affari Generali e Legali, la pubblicazione all'Albo on-line - sezione Pubblicità legale - ai sensi dell'art.17, co.6, della LR n.33/2009, e dell'art. 32 della L. n.69/2009, ed in conformità alle disposizioni ed ai provvedimenti nazionali e europei in materia di protezione dei dati personali.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Corrado Scolari)

OGGETTO: RECEPIMENTO DEL CONTENUTO DELLA PREINTESA RELATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL PERSONALE DIRIGENTE DELL' AREA SANITÀ E CONSEGUENTE AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL TESTO.

ATTESTAZIONE DI COMPLETEZZA DELL'ISTRUTTORIA

Il Responsabile del procedimento attesta la completezza dell'istruttoria relativa alla proposta di decreto sopra citato.

Data, 08/04/2026

**IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
BELOTTI CLAUDIA**

firma elettronica apposta ai sensi del
D.Lgs n.82 del 7 marzo 2005

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA

Il Dirigente/Responsabile/Referente dell'UO/Ufficio/Servizio attesta la regolarità tecnica e la legittimità della proposta di decreto sopra citato.

Data, 08/04/2026

**IL DIRIGENTE/RESPONSABILE/REFERENTE UO/UFFICIO/SERVIZIO
PEDERSOLI MARCO**

firma elettronica apposta ai sensi del
D.Lgs n.82 del 7 marzo 2005

**INDICE**

1	INTRODUZIONE.....	2
2	CRITERI RIPARTIZIONE RISORSE DISPONIBILI TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO DEI FONDI.....	2
3	RETRIBUZIONE DI RISULTATO.....	3
3.1	DETERMINAZIONE DEL BUDGET DI STRUTTURA.....	3
3.2	RIPARTIZIONE DELLA PREMIALITÀ DI RISULTATO – LIQUIDAZIONE AI SINGOLI.....	4
3.3	MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO.....	4
4	TRATTAMENTI ACCESSORI DA DISPOSIZIONE DI LEGGE.....	5
5	CRITERI GENERALI PER REGOLAMENTAZIONE DELL'ATTIVITÀ LIBERO PROFESSIONALE INTRAMURARIA.....	5
6	ELEVAZIONE DEL VALORE ORARIO ATTIVITÀ DIDATTICA.....	6
7	ELEVAZIONE INDENNITÀ DI PRONTA DISPONIBILITÀ.....	6
8	ELEVAZIONE INDENNITÀ LAVORO NOTTURNO.....	6
9	CONTINGENTI MINIMI IN CASO DI SCIOPERO.....	6
10	CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITÀ ORARIA IN ENTRATA E USCITA.....	6
11	RIFLESSI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITÀ DELLE INNOVAZIONI (WELFARE INTEGRATIVO).....	6
12	ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE COMPLESSIVO DEI RAPPORTI A IMPEGNO RIDOTTO.....	6
13	EVENTUALE INTEGRAZIONE DEL NUMERO DEGLI RLS.....	7
14	EVENTUALE ELEVAZIONE DELL'INDENNITÀ DI PRONTO SOCCORSO.....	7
15	LINEE DI INDIRIZZO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	7
16	DISPOSIZIONI FINALI.....	7

Ed.	Rev.	Data	Descrizione delle modifiche	Redazione	Verifica di conformità al SGQ	Approvazione



1 INTRODUZIONE

1. Le Parti - come meglio individuate all'art.9, comma 3 del C.C.N.L. Area Sanità sottoscritto in data 23.1.2024 per quanto concerne la delegazione Sindacale e all'art. 9, comma 4 del medesimo C.C.N.L. per quanto concerne la delegazione di parte datoriale - intendono compendiare in questo accordo le risultanze della contrattazione integrativa svolta a livello Aziendale secondo le modalità indicate all'art. 10 nelle materie specificatamente individuate dal medesimo articolo, comma 4, lettere da a) a m) del citato C.C.N.L..
2. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, sottoscritto ai sensi dell'art. 10 del C.C.N.L. 23.1.2024, si applica a tutti i Dirigenti dell'Area Sanità dell'Azienda, nel rispetto delle differenti discipline previste dalla contrattazione collettiva nei confronti dei dipendenti a tempo determinato e con contratto a tempo parziale.
3. Le Parti confermano che le relazioni sindacali sono regolate secondo quanto previsto dal Capo I del Titolo II del citato C.C.N.L., come, se del caso, declinate in specifici accordi tra le Parti.

2 CRITERI RIPARTIZIONE RISORSE DISPONIBILI TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO DEI FONDI

1. I fondi contrattuali sono determinati annualmente dall'Azienda con specifico provvedimento nel rispetto della normativa e della disciplina contrattuale *pro tempore* vigente.
2. L'Azienda, anche al fine di garantire la definizione di nuovi assetti organizzativi, provvederà, con decorrenza dall'1.1.2026, alla stabile riduzione pari ad € 100.000,00 del fondo per la retribuzione di risultato, incrementando di un importo corrispondente le risorse assegnate al fondo per la retribuzione degli incarichi ai sensi del combinato disposto degli artt. 72, comma 1, 74, comma 1 C.C.N.L. 23.1.2024 e artt. 94, comma 3, lett e), 95, comma 9 C.C.N.L. 23.1.2024.
3. La ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo avviene come indicato nei punti seguenti.
4. Il fondo per la retribuzione degli incarichi, di cui all'art. 72 del C.C.N.L. 23.1.2024 è finalizzato alla remunerazione degli utilizzi meglio specificati all'art.94, comma 7 del CCNL 19.12.2019, nonché a partire dall'anno 2025 per la corresponsione dell'indennità di sostituzione di cui all'art. 25 del C.C.N.L. 23.1.2024.
5. Le Parti si danno reciprocamente atto che i criteri per la graduazione degli incarichi sono contenuti nel Decreto del Direttore Generale n.488 del 29.5.2002 che l'Azienda intende aggiornare avviando, già nel corso del corrente anno, la prevista attività di confronto con le OOSS.
6. Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo, sono temporaneamente utilizzate nel Fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui art. 72 del C.C.N.L. 23.1.2024 a decorrere dall'anno successivo.
7. Il fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro di cui all'art. 73 del C.C.N.L. 23.1.2024 è finalizzato alla remunerazione degli utilizzi meglio specificati all'art. 96, comma 5 del CCNL 19.12.2019, a cui si aggiunge la corresponsione dell'indennità di cui all'art. 79 del C.C.N.L. 23.1.2024.
8. Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo di cui all'art.73, sono temporaneamente utilizzate nel Fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro a decorrere dall'anno successivo.
9. Il fondo per la retribuzione di risultato, di cui all'art. 74 del C.C.N.L. 23.1.2024 è finalizzato alla retribuzione di risultato nel rispetto della disciplina di cui al presente C.C.I.A. e ad eventuali trattamenti economici previsti a valere su risorse del fondo, derivanti da specifiche disposizione di legge.
10. Il fondo di cui al presente articolo deve essere integralmente utilizzato con la conseguenza che tutte le somme ivi presenti, eventualmente integrate dal mancato integrale utilizzo nell'anno delle risorse stanziato a favore dei fondi ex art. 72 e 73 del C.C.N.L. 23.1.2024, saranno oggetto di integrale liquidazione con i criteri appresso meglio descritti, senza possibilità alcuna di riporto ad anni successivi.
11. Annualmente l'Azienda provvede ad adeguata informativa a favore delle Organizzazioni Sindacali in merito alla costituzione e all'utilizzo dei fondi contrattuali.



3 RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Le Parti, in continuità con quanto già disciplinato dal precedente CCIA, condividono i seguenti criteri di distribuzione della retribuzione di risultato.

2. L'Azienda si è dotata di idonea scheda obiettivi suddivisa in due sezioni:

-"Area Obiettivi Comuni", rilevante per il 70%, la quale deriverà interamente o in parte, per la struttura di afferenza, dalla scheda di budget sottoscritta, contenete obiettivi di area economica e organizzativi attribuiti collettivamente a tutti i dirigenti della struttura;

-"Area Obiettivi Individuali", rilevante per il 30%, in cui sono declinati gli obiettivi individuali posti in capo a ciascun dirigente da parte del Direttore della Struttura (SC o SSD) o dalla Direzione Strategica, anche individuabili tra gli obiettivi contenuti nella scheda budget.

3. Per il personale titolare di incarico di direzione di Dipartimento il 10% (del 30% di cui sopra) dell' "Area Obiettivi Individuali" è riservata al raggiungimento degli obiettivi assegnati nella scheda budget del Dipartimento.

4. Gli obiettivi annuali di budget di ogni singola struttura saranno oggetto di specifica negoziazione da parte del Direttore delle Struttura stessa con la Direzione Strategica. La negoziazione dovrà tenere conto del personale afferente alla singola struttura e il raggiungimento degli obiettivi concordati dovrà poter avvenire nel rispetto dei dettami contrattuali in materia di orario di lavoro previsti dal CCNL vigente. La scheda di budget della Struttura viene sottoscritta da tutto il personale di afferenza per presa visione e conoscenza.

5. A seguito della conclusione del processo di budget si provvederà alla compilazione della scheda obiettivi da parte del Direttore di Struttura, nonché alla condivisione degli obiettivi assegnati ai singoli. Gli obiettivi assegnati dovranno tenere conto di una programmazione dell'orario di lavoro coerente con le prescrizioni del CCNL vigente. La scheda obiettivi verrà sottoscritta da tutti i Dirigenti coinvolti per evidenza di presa visione e conoscenza. Il Direttore di Struttura provvede ad effettuare con i Dirigenti della struttura di afferenza una verifica intermedia dello stato di raggiungimento degli obiettivi al fine di analizzare eventuali situazioni di criticità *medio tempore* emerse.

6. Sono esclusi dalla retribuzione di risultato i Dirigenti che abbiano optato per il rapporto di lavoro non esclusivo, i dipendenti che nel corso dell'anno non abbiano prestato servizio per almeno 60 giorni (giorni effettivi timbrati – eventualmente rapportati proporzionalmente per i part time verticali secondo quanto previsto dal contratto individuale), impregiudicato l'avvio delle eventuali azioni disciplinari e/o restitutorie che si rendessero necessarie, coloro i quali presentino al termine di ogni anno un saldo orario negativo rispetto al dovuto contrattuale rappresentato dal cartellino al 31.12.

3.1 DETERMINAZIONE DEL BUDGET DI STRUTTURA

7. Al fine di procedere alla liquidazione della retribuzione di risultato, annualmente, verrà costituito il budget di ogni singola struttura.

8. Il budget delle singole strutture si determina suddividendo l'intero fondo contrattuale, decurtato della quota necessaria per la maggiorazione di cui all'art. 3.3 del presente regolamento, per il numero di dirigenti presenti "pesati" in relazione ai coefficienti assegnati in ragione dell'incarico ricoperto:

- Direzione Struttura Complessa: peso 1,5
- Direzione Struttura Semplice a valenza dipartimentale o distrettuale: peso 1,3
- Direzione Struttura Semplice: peso 1,2
- Dirigente professionale con incarico professionale diverso da quello iniziale: peso 1,0
- Dirigente professionale con incarico professionale iniziale: peso 0,9

rapportato ai mesi complessivamente prestati dal contingente che ha prestato servizio per almeno 60 giorni (giorni effettivi timbrati – eventualmente rapportati proporzionalmente per i part time verticali secondo quanto previsto dal contratto individuale) e attribuendo alla struttura una somma pari a quanto ottenuto dalla divisione di cui sopra moltiplicato per il peso complessivo dei dirigenti afferenti, rapportato ai mesi lavorati dai dipendenti.

9. Le "pesature" di cui al precedente comma trovano applicazione anche per i titolari di incarichi di sostituzione, conferiti nel rispetto delle disposizioni contrattuali.

10. La somma così ottenuta sarà attribuita alla struttura e suddivisa tra i Dirigenti afferenti secondo i criteri sotto descritti.



3.2 RIPARTIZIONE DELLA PREMIALITÀ DI RISULTATO – LIQUIDAZIONE AI SINGOLI

11. Il budget della struttura, come sopra individuato, è innanzi tutto suddiviso tra i Dirigenti in base alla pesatura sopra descritta. In particolare si procederà a suddividere la somma complessiva spettante alla struttura per la somma totale dei coefficienti per poi moltiplicare il valore ottenuto per il coefficiente spettante al singolo Dirigente.

12. La somma ottenuta dal singolo sarà destinata per il 70% alla remunerazione del raggiungimento degli obiettivi dell'Area Obiettivi Comuni mentre il restante 30% sarà riservato al riconoscimento del raggiungimento degli obiettivi dell'Area Obiettivi Individuali. Qualora al Dirigente non siano attribuiti obiettivi individuali l'intera somma sarà attribuita alla remunerazione degli obiettivi di struttura.

13. La somma così ottenuta per ogni singolo Dirigente sarà distribuita tenendo conto dei mesi effettivamente lavorati e proporzionandola ad un coefficiente determinato dai seguenti fattori: percentuale di raggiungimento obiettivi (comuni ed individuali) in via proporzionale diretta, presenze e valutazione individuale espressa tramite la scheda di valutazione in uso.

14. Quanto al fattore presenza le Parti concordano che trovi applicazione la modalità di computo di anno in anno stabilita dall'accordo Regionale per la liquidazione delle Risorse Aggiuntive Regionali dell'anno di riferimento.

15. La quota di risorse non distribuite in ragione dell'eventuale parziale raggiungimento degli obiettivi vengono riassegnate al fondo di risultato per la ripartizione tra tutte le strutture, incrementandone il relativo budget.

16. Le economie derivanti invece dalle decurtazioni concernenti le valutazioni individuali sono assegnate sempre in via proporzionale ai Dirigenti afferenti alla struttura con esclusione dei Dirigenti che hanno espresso le specifiche valutazioni.

17. La complessiva liquidazione di quanto dovuto e calcolato secondo le modalità sopra espresse avverrà con la massima celerità possibile a seguito di rendicontazione e validazione Obiettivi ad opera del Nucleo di Valutazione in esito alla definitiva costituzione dei fondi contrattuali ritualmente validata dal Collegio Sindacale, nonché in esito a validazione del Monitoraggio PIAO – Relazione Performance da parte del Nucleo di Valutazione.

3.3 MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

18. Ai sensi dell'art.70, comma 6 CCNL 2019-2021, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal sistema di valutazione aziendale, pari al 50% del valore medio pro capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente.

19. La limitata quota di dirigenti a cui la maggiorazione di cui al comma precedente può essere attribuita è fissata, conformemente alle previsioni dell'art.70, comma 8 nel 10% dei Dirigenti in servizio percettori, nell'annualità di riferimento, dalla retribuzione di risultato.

20. Qualora i Dirigenti che conseguono le valutazioni individuali più elevate, considerate secondo quanto previsto dal sistema di valutazione aziendale (da 1,3 a 1,5), siano in numero superiore alla quota di cui al comma che precede, la maggiorazione è riconosciuta sulla scorta dei criteri di seguito dettagliati e così graduati:

- grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi dell'UO di appartenenza;
- particolare apporto al perseguimento degli obiettivi nazionali, regionali o aziendali, anche risultante dalla valutazione individuale;
- particolare contributo nell'adozione di modelli organizzativi e gestionali innovativi e/o connesse all'integrazione tra i presidi ospedalieri e tra la rete territoriale e il polo ospedaliero, anche risultante dalla valutazione individuale;

21. L'attestazione e la verifica della sussistenza dei presupposti per la maggiorazione di cui trattasi avviene sulla scorta di specifica relazione della Direzione validata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

22. Le Parti, per le annualità successive alla sottoscrizione del presente accordo, si impegnano a valutare l'applicazione e gli impatti del sistema di maggiorazione, se del caso apportando le necessarie modifiche.



4 TRATTAMENTI ACCESSORI DA DISPOSIZIONE DI LEGGE

1. Rientrano nella disciplina del presente articolo i trattamenti accessori previsti dall'art. 43 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 recante "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica", le cui risorse confluiscono nel fondo art. 74 del C.C.N.L. 23.1.2024, in merito le Parti danno atto che attualmente l'istituto non è utilizzato e pertanto quando emergerà la necessità di un eventuale attivazione l'Azienda procederà a disciplinarne le modalità, previa contrattazione con la parte Sindacale.

5. Rientrano ancora in detta categoria le risorse di cui all'art. 1, comma 293 L. 234/2021, come incrementate dall'art. 1, comma 526 L. 197/2022, riservate al personale della dirigenza medica operante nei servizi di pronto soccorso nonché le risorse di cui all'art. 1, comma 527 L. 145/2018 provenienti da trasferimenti INAIL, le quali sono ripartite nel rispetto dei verbali di confronto che verranno di volta in volta sottoscritti in sede Regionale e Aziendale.

6. Rientrano infine all'interno della presente categoria anche gli incentivi per le funzioni tecniche la cui disciplina è già stata oggetto, anche per la specifica disciplina di quelli finanziati con fondi PNRR/PNC, di autonoma regolamentazione, alla quale le Parti fanno espresso rimando.

5 CRITERI GENERALI PER REGOLAMENTAZIONE DELL'ATTIVITÀ LIBERO PROFESSIONALE INTRAMURARIA

1. Le Parti danno atto che la materia è già stata oggetto di specifici incontri sia in sede sindacale sia attraverso lo specifico "Comitato Paritetico per la libera professione" in esito ai quali l'Azienda ha provveduto all'approvazione del regolamento concernente la disciplina dell'attività libero professionale intramuraria, delle attività di consulenza e consulto con Decreto del Direttore Generale n.445 del 30.4.2019.

2. In considerazione della conformità del citato regolamento sia alle linee guida regionali che al disposto degli artt. 88 e seguenti del C.C.N.L. 23.1.2024 le Parti non ritengono opportuno definire ulteriori e diversi criteri per la disciplina della materia, considerando l'attività già assorbita dall'adottato regolamento.

3. Le Parti ritengono invece di trasporre in queste sede il contenuto dell'accordo precedentemente di anno in anno sottoscritto per la liquidazione delle somme derivanti degli accantonamenti previsti dall'art.5, comma 2, lett e) del DPCM 27 Marzo 2000 il quale riserva una quota del 5% delle tariffe, al netto delle quote a favore delle aziende, da accantonarsi quale fondo aziendale da destinare alla perequazione per le discipline del ruolo sanitario - individuate in sede di contrattazione integrativa - che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria. La stessa norma precisa che dalla ripartizione di tale fondo non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale.

4. Con riguardo alle somme da liquidare al personale a titolo di perequazione di cui al comma precedente, le parti convengono di demandare ad apposito tavolo all'uopo costituito la celere e concorde definizione di ogni aspetto applicativo e attuativo, sempre in forma omogenea con le previsioni declinate a livello regionale e con la precisazione che, nelle more, troverà provvisoria applicazione la disciplina vigente a livello aziendale al momento della sottoscrizione del presente CCIA.

6 ELEVAZIONE DEL VALORE ORARIO ATTIVITÀ DIDATTICA

1. Le Parti danno atto non risulta al momento necessario procedere all'innalzamento del valore orario relativo all'attività didattica di cui all'art. 45, comma 9, primo periodo (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata) come consentito dall'art. 9, comma 9, lett e) C.C.N.L. 23.1.2024.

7 ELEVAZIONE INDENNITÀ DI PRONTA DISPONIBILITÀ

1. Le Parti prendono atto che risulta attualmente già applicata, in ragione di precedenti accordi, una elevazione dell'indennità da €20,66 a €30,00 e pertanto le Stesse concordano di confermare e mantenere tale innalzamento.

**8 ELEVAZIONE INDENNITÀ LAVORO NOTTURNO**

1. Le Parti concordano che l'attuale organizzazione Aziendale non rende necessario procedere all'elevazione dell'indennità anche avuto riguardo all'impatto sul relativo fondo dell'incremento già concordato nell'articolo precedente, riservandosi, qualora si presentasse la necessità, di procedere ad elevazione mediante specifico, successivo accordo sindacale.

9 CONTINGENTI MINIMI IN CASO DI SCIOPERO

1. I contingenti minimi del personale della Dirigenza, unitamente a quelli del Comparto, sono inseriti in apposito regolamento recante la procedura da seguire in caso di sciopero.

10 CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITÀ ORARIA IN ENTRATA E USCITA

1. Le Parti danno atto che l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare dovrà trovare compiuta declinazione nell'articolazione dell'orario predisposta da ciascun Direttore responsabile nel rispetto delle prescrizioni dettate dalla disciplina contrattuale vigente, concordandosi che nell'ambito del "Comitato paritetico per l'innovazione" si possa provvedere alla formulazione di specifiche proposte in esito alle quali dare seguito a specifici accordi.

11 RIFLESSI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITÀ DELLE INNOVAZIONI (WELFARE INTEGRATIVO)

1. In considerazione delle indicazioni portate dall'art.57 del C.C.N.L. 23.1.2024 ed in particolare la possibilità di prevedere, con oneri a carico del fondo per la retribuzione di risultato, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei propri dipendenti, specificatamente mediante iniziative a sostegno del reddito familiare (elargizioni di sussidi e rimborsi), supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli, contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale e prestiti a favore di dirigenti in difficoltà le Parti ritengono che al momento non ne sussista l'esigenza.

2. Le Parti concordano che, nell'ambito del "Comitato paritetico per l'innovazione", si provvederà alla formulazione di specifiche proposte.

12 ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE COMPLESSIVO DEI RAPPORTI A IMPEGNO RIDOTTO

1. Preso atto di quanto disposto dall'art. 110, comma 2, C.C.N.L. 19.12.2019 a norma del quale il numero dei rapporti a impegno orario ridotto non può superare il 3% della dotazione organica dell'area contrattuale nonché della facoltà in questa sede di innalzamento di tale limite previsto dal successivo comma 6 del medesimo articolo, le Parti ritengono opportuno non avvalersi di tale facoltà di innalzamento e pertanto confermare il numero massimo dei rapporti a impegno ridotto nella soglia massima prevista del 3% del personale.

13 EVENTUALE INTEGRAZIONE DEL NUMERO DEGLI RLS

1. Le Parti concordano che non vi siano ragioni per incrementare il numero degli RLS in misura superiore a quanto già indicato dal D. Lgs. 81/2008.

14 EVENTUALE ELEVAZIONE DELL'INDENNITÀ DI PRONTO SOCCORSO

1. Le Parti concordano che l'attuale organizzazione Aziendale non rende necessario procedere all'elevazione dell'indennità anche avuto riguardo all'impatto sul relativo fondo, riservandosi, qualora si presentasse la necessità, di procedere ad elevazione mediante specifico, successivo accordo sindacale.

15 LINEE DI INDIRIZZO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.

1. Al fine di incentivare un più sistematico rispetto degli obblighi formativi in materia di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro e prevenzione del rischio corruttivo, le Parti concordano sia sospesa l'erogazione della retribuzione di risultato nei confronti del personale inadempiente fino all'avvenuto adempimento dei relativi obblighi.



2. Le Parti concordano che la medesima misura sia applicata nei confronti del Personale non in regola con l'espletamento delle visite mediche obbligatorie fino all'avvenuto svolgimento.

16 DISPOSIZIONI FINALI

1. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, si rinvia alle disposizioni vigenti contenute nelle disposizioni legislative, nazionali e regionali, nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di categoria.
2. Sono inoltre fatti salvi gli accordi stipulati tra le Parti in quanto non incompatibili con il contenuto del presente Contratto Integrativo.
3. Cessano invece di avere vigore, dalla data di sottoscrizione del presente accordo, tutte le norme contenute in accordi aziendali comunque denominati incompatibili con quanto regolato dal presente contratto.
4. Lo stesso rimane in vigore fino alla stipula di un successivo C.C.I.A. fatti salvi eventuali norme od accordi successivi.

ACCORDO IN MERITO ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE - PERSONALE DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ -

VISTI gli artt. 9 e ss. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del CCNL Triennio 2019-2021 sottoscritto in data 23.1.2024;

VERIFICATO che

- in data 19.7.2024 l'Azienda provvedeva a trasmettere alle Organizzazioni Sindacali una prima bozza del Contratto in oggetto;
- seguivano specifici incontri finalizzati al raggiungimento di una convergenza su un testo condiviso;

Le Parti riunite in data odierna ritengono di concordare sulla formulazione dell'allegata "Ipotesi di Contratto Integrativo Aziendale del Personale della Dirigenza area sanità" accluso al presente verbale.

Esine, 3.11.2025

Parte Pubblica		Organizzazioni sindacali	
Ruolo	Sottoscrizione	Sigla	Sottoscrizione
Il Presidente della Delegazione di parte pubblica - Direttore Amministrativo -	F.to	FVM	F.to
		CISL	F.to
		AAROI	F.to
		CIMO	F.to
		ANPO	F.to
		ANAAO	F.to
		CGIL	F.to