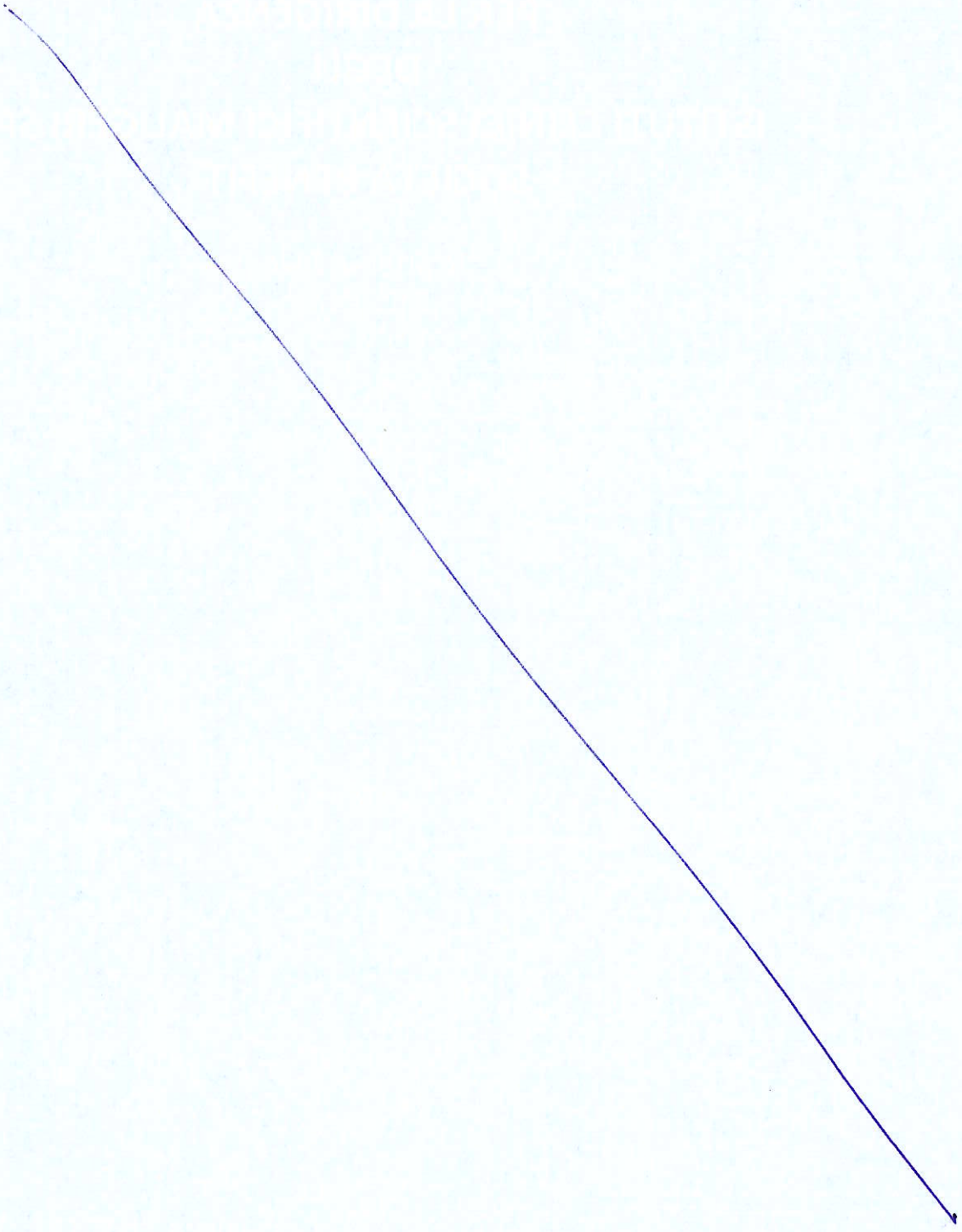
CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO
PER LA DIRIGENZA
DEGLI
ISTITUTI CLINICI SCIENTIFICI MAUGERI SPA
SOCIETÀ BENEFIT

26 ottobre 2026



Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI 6
Art. 1 - Sfera di applicazione del contratto 6
Art. 2 - Inscindibilità delle norme contrattuali e clausole di rinvio 6
Art. 3 - Durata, decorrenza del contratto 6
Art. 3 bis – Pari opportunità 6

TITOLO II - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI 7
Art. 4 - Relazioni sindacali 7
Art. 5 – Informazione e confronto 7
Art. 6 - Contrattazione decentrata e integrativa 8
Art. 7 - Organismi paritetici 8
Art. 8 - Rappresentanze sindacali e permessi 9
Art. 9 - Diritto di assemblea 9
Art. 10 - Contributi sindacali 10
Art. 11- Servizi minimi essenziali in caso di sciopero 10

TITOLO III – ASSUNZIONE 15
Art. 12 - Norme per l'assunzione in servizio 15
Art. 13 - Documenti di assunzione 15
Art. 14 - Visite mediche 16
Art. 15 - Periodo di prova 16

TITOLO IV - QUALIFICHE E MANSIONI 17
Art. 16 - Inquadramento del personale dirigente 17
Art. 17 – Sistema degli incarichi 18
- 17.1- Tipologia degli incarichi 18
- 17.2 - Affidamento degli incarichi 19
- 17.3 – Rinnovo e revoca degli incarichi 19

TITOLO V - DOVERI DEL PERSONALE DIRIGENTE 20
Art. 18 - Comportamento in servizio 20
Art. 19 - Ritardi ed assenze 20
Art. 20 - Codice disciplinare 21
Art. 21 - Licenziamenti individuali 23

TITOLO VI - RAPPORTO DI LAVORO 24
Art. 22 - Orario di lavoro 24
Art. 23 - Caratteristiche del rapporto di lavoro 25
Art. 24 - Indennità di esclusività. 26
Art. 25 - Lavoro supplementare e straordinario 26
Art. 26 - Riposo settimanale e giornaliero 27
Art. 27 - Festività 27
Art. 28 - Ferie 28
Art. 28 bis – BANCA ORE SOLIDALE 29
Art. 29 - Attività di guardia 31
Art. 30 – Pronta disponibilità 31
Art. 31- Rapporti di lavoro a tempo parziale 32

TITOLO VII - PERMESSI 32
Art. 32 - Permessi straordinari 32

TITOLO VIII - MALATTIA ED INFORTUNIO 34
Art. 33 - Trattamento economico di malattia ed infortunio 34

TITOLO IX - RESPONSABILITÀ CIVILE 35
Art. 34 - Responsabilità civile 35

TITOLO X - VITTO ED ABITI DI SERVIZIO 36
Art. 35 - Vitto 36
Art. 36 - Abiti di servizio 36

TITOLO XI - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 36
Art. 37 - Cessazione del rapporto di lavoro 36
Art. 38 - Preavviso 36
Art. 39 - Trattamento di fine rapporto di lavoro 37
Art. 40 - Indennità in caso di morte 37

TITOLO XII - TRATTAMENTO ECONOMICO 37
Art. 41- Struttura della retribuzione 37
Art. 42-Tabelle retributive 39
Art. 43 - Paga giornaliera e oraria 40
Art. 44 - Retribuzione variabile 41

Art. 45 - Indennità di servizio in orario notturno e festivo 42
Art. 46 - Retribuzione individuale di Anzianità 42
Art. 47 - Indennità di rischio 42
Art. 48 - Tredicesima mensilità 42
Art. 49 - Incrementi stipendiali 43
Art. 49 bis – Procedura di rinnovo e trattamento economico nel periodo successivo alla scadenza contrattuale 43
Art. 50 - Una tantum 44

INTESA CCL MAUGERI
DIRIGENZA

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 26 ottobre 2026 alle ore 11.00,

ICS Maugeri S.p.a. Società Benefit, in persona del Presidente Esecutivo dr. Luca Damiani, del Direttore Risorse Umane, dr.ssa Sabrina Matteazzi (capo delegazione ICS Maugeri) e dei seguenti componenti della delegazione:

- Direttore Sanitario Centrale, dr.ssa Maria Gigliola Rosignoli
- Head Of Direzione HR; dr. Francesco Maria Benini
- Responsabile Pay-Roll; dr. Marco Grassi

e

- FP CGIL – Barbara Francavilla (capo delegazione), Giovanni Golino, Paolo Baccaglini, Luca Semeraro;
- CISL FP - Antonio Cuozzo (capo delegazione), Angela Raffaella Cremaschini, Fabio Vanoglio;
- UIL FP – Cosmo Galeppi (capo delegazione);
- CISL MEDICI – Giuseppe Monaco (capo delegazione);
- ANAAO ASSOMED – Fabio Florianello (capo delegazione), Pasquale De Cata, Silvia Cacco;
- UMI – Francesco Falsetti (capo delegazione), Domenico Fiorenza;
- AAROI- EMAC- Cristina Mascheroni (capo delegazione), Elena Masserini;
- CIMO – Claudio Lisi (capo delegazione);

hanno raggiunto la totale intesa su ogni aspetto e quindi procedono con la sottoscrizione dell'accordo per la stipula del CCL Maugeri che regolamenterà il rapporto di lavoro della Dirigenza Medica, Non Medica e Amministrativa della Sanità Privata dalla data di sua sottoscrizione fino al 31 dicembre 2028.

Le Parti si danno atto:

1- del grande sforzo che ognuna di esse ha compiuto per giungere al rinnovo di un contratto collettivo molto complesso;
2- che il presente CCL - ferma restando la decorrenza dalla data di sua sottoscrizione - è già stato sottoposto alla ratifica da parte dei rispettivi organi deliberanti.

****

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Sfera di applicazione del contratto

Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro intercorrenti tra la ICS Maugeri Spa Società Benefit (di seguito anche ICS Maugeri o l'Amministrazione o l'Azienda), riconosciuto IRCCS, ed i Dirigenti Medici, i Dirigenti Non Medici (i.e. sanitari) e Dirigenti Amministrativi, che operano, con rapporto di lavoro dipendente (tempo determinato ed indeterminato), in tutti gli Istituti Clinici Scientifici Maugeri.

Art. 2 - Inscindibilità delle norme contrattuali e clausole di rinvio

Le norme del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento, previsto da altri precedenti contratti collettivi di lavoro di qualunque livello.

Il presente contratto collettivo costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti.

Per quanto attiene alle materie non disciplinate o solo parzialmente regolate dal presente contratto si fa espresso rinvio alle leggi in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato.

Art. 3 - Durata, decorrenza del contratto

Il presente contratto ha scadenza al 31 dicembre 2028.

Gli effetti decorrono dalla data di stipulazione, salva diversa prescrizione del presente contratto. Le Parti riconoscono espressamente che le disposizioni del presente contratto non hanno né potranno avere effetto retroattivo, fatto salvo ove diversamente previsto. Alla scadenza il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - per tali intendendosi, con riferimento alla parte sindacale, OO.SS. alle quali aderiscano almeno il 50% + 1 dei lavoratori iscritti al sindacato - con lettera raccomandata o pec almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da un successivo contratto collettivo.

Art. 3 bis – Pari opportunità

Le Parti intendono promuovere l'adozione di misure volte a ridurre il divario di genere, diffondendo al contempo una cultura inclusiva e neutrale di crescita professionale e di equità remunerativa basata sulla meritocrazia. In questo senso, le Parti condividono l'opportunità di promuovere l'adozione di iniziative volte a favorire le pari opportunità e, in particolare, l'equità retributiva di genere, nonché di misure che tengano conto del ruolo dei lavoratori e delle lavoratrici in seno alla famiglia, nell'ottica di favorire una genitorialità condivisa (come - a titolo esemplificativo - l'accesso alla formazione, la flessibilità degli orari di lavoro ove possibile, la mobilità interna). Le Parti si danno altresì atto della volontà di promuovere politiche di inclusione nei confronti di lavoratori e lavoratrici con disabilità.

TITOLO II - RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

Art. 4 - Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali è uno strumento per costruire relazioni stabili tra Azienda e soggetti sindacali improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, strumenti necessari e coerenti col comune obiettivo di migliorare le condizioni e la qualità del lavoro, la valorizzazione professionale di tutti i lavoratori e lavoratrici, di favorire il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Le Parti concordano che l'informazione, il confronto e la contrattazione siano gli strumenti privilegiati per gestire le relazioni sindacali, che verranno articolate sui seguenti livelli:

a) Contrattazione collettiva a livello nazionale;

b) Contrattazione decentrata integrativa a livello di singolo Istituto o, se concordato fra le Parti, area geografica, che si svolge sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;

c) Informazione e confronto;

d) Organismo Paritetico Nazionale per l'interpretazione autentica del presente CCL Maugeri.

Art. 5 – Informazione e confronto

Nel comune intento di rafforzare corrette relazioni sindacali, le Parti convengono circa l'utilità a tale scopo di integrare la contrattazione con una attività di informazione sui principali istituti regolamentati dal presente CCL. A tal fine le Parti, nel rispetto dell'autonomia dell'attività imprenditoriale, della rappresentanza sindacale e delle rispettive competenze e responsabilità, si impegnano verso la condivisione di elementi che consentano l'acquisizione di informazioni generali e specifiche, utili per una disamina ed una eventuale trattazione delle esigenze e delle problematiche insorte d'interesse per il personale dirigente.

In particolare, con il confronto, le Parti, da un lato intendono prevenire le situazioni conflittuali, dall'altro lato tale modalità relazionale è volta a favorire l'individuazione delle criticità e delle proposte per il loro superamento.

A supporto di quanto sopra, sulle materie di seguito identificate oggetto di informazione e di eventuale confronto, sarà fornita, nelle tempistiche precisate nell'ultimo capoverso del presente articolo un'adeguata informazione alle rappresentanze sindacali firmatarie del presente CCL Maugeri, nei tempi, modi e contenuti, atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita.

5.1) A livello nazionale:

- andamento del settore, prospettive e dati occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- stato di applicazione del presente CCL e eventuali problematiche anche alla luce di un'interpretazione autentica dei contenuti, affidata all'Organismo Paritetico previsto dal presente CCL;
- iniziative nei confronti della Pubblica Amministrazione e degli organi istituzionali, nel rispetto dei rispettivi ruoli e competenze, relativamente a regimi di convenzione e accreditamento delle strutture.

5.2) A livello regionale o provinciale:

- informazioni generali sullo stato di attuazione degli accreditamenti e delle convenzioni;
- verifica dello stato di definizione o applicazione delle normative regionali;
- promozione dell'attivazione e dello sviluppo dell'E.C.M. (Educazione Continua in Medicina), nonché esame delle particolari esigenze formative in ambito territoriale.

5.3) A livello di singolo Istituto o di area territoriale:

- informazioni sull'andamento dell'Istituto e dei progetti di sviluppo, anche con riferimento al territorio alla situazione economica e all'assetto sui dati occupazionali;
- informazioni riguardanti gli eventuali processi di ristrutturazione o riconversione dell'Istituto interessato e le conseguenti problematiche occupazionali;
- informazioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dei servizi;
- informazioni su eventuali processi di esternalizzazione dei servizi;
- Informazioni sull'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali di cui al D. lgs. 81/2008 e s.m.i. e alle disposizioni ministeriali previste in materia.

Le RR.SS.AA. e le OO.SS. firmatarie del presente CCL potranno chiedere un incontro annuale sulle tematiche sopra indicate oggetto di informazione e confronto e, a livello di Istituto o in alternativa a livello nazionale per questioni rilevanti di interesse nazionale, potranno chiedere ulteriori appositi incontri anche al di fuori di quello annuale. Tutti gli incontri dovranno essere richiesti con un preavviso, laddove possibile, di almeno di 15 giorni e le relative informazioni potranno essere corredate di idonea documentazione da trasmettersi, se disponibile, entro 7 giorni dallo svolgimento degli incontri.

Art. 6 - Contrattazione decentrata e integrativa

La contrattazione decentrata e integrativa, ferma rimanendo - in assenza di contrattazione decentrata sul punto - la disciplina di legge e del presente CCL, ha come finalità l'obiettivo di concretizzare relazioni sindacali più compiute, realizzare condizioni di efficienza e buon funzionamento degli Istituti e consentire soluzioni più appropriate alle problematiche di gestione del lavoro. Essa non può essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dalla normativa applicabile e dal presente CCL e si svolge sulle materie da quest'ultimo specificatamente individuate e delegate.

In particolare, alla contrattazione decentrata sono demandati accordi che possono prevedere:

- l'erogazione di quote economiche aggiuntive correlate ai risultati conseguiti, aventi per obiettivo innovazioni sull'organizzazione del lavoro, incrementi di produttività, di qualità, di efficienza e di redditività, valutati secondo criteri preventivamente concordati tra le Parti;
- modifiche dell'articolazione dell'orario di lavoro in ragione delle specificità dei singoli Istituti;
- criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare aziendali se previsto dalle norme di legge;
- ogni altra materia espressamente rinviata dagli articoli del presente CCL e dalla normativa vigente.

Art. 7 - Organismi paritetici

L'Organismo Paritetico realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle

Organizzazioni sindacali su taluni, rilevanti, aspetti della vita aziendale ai fini del miglioramento dei servizi, della promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere lavorativo, della prevenzione e riduzione del rischio clinico, dello studio degli andamenti occupazionali.

In armonia con quanto previsto dalle disposizioni legislative in vigore e dalle raccomandazioni comunitarie ed al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, le Parti concordano sulla necessità di istituire a livello nazionale un Organismo Paritetico in materia di pari opportunità e tutela dei lavoratori e lavoratrici Dirigenti contro ogni forma di aggressione e un altro Organismo Paritetico per l'interpretazione del presente CCL, come previsto dall'art. 4.

I predetti Organismi paritetici saranno formati da un componente effettivo e uno supplente designati da ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCL, nonché da una rappresentanza dell'Azienda numericamente pari alla componente sindacale.

Il regolamento di funzionamento degli Organismi paritetici sarà oggetto di specifico accordo tra le Parti da stipularsi decorsi 3 mesi dalla costituzione di ciascun Organismo. Gli Organismi Paritetici si riuniranno, di norma, con cadenza semestrale e le riunioni potranno svolgersi anche online o in modalità mista su richiesta delle Parti.

Art. 8 - Rappresentanze sindacali e permessi

Per i livelli di contrattazione nazionale o regionale, la Rappresentanza Sindacale è composta dalle rispettive strutture delle OO.SS. firmatarie del presente CCL, nonché degli aventi diritto ai sensi dell'art. 19 della Legge 300/70.

Per la contrattazione nei singoli Istituti, la Rappresentanza Sindacale è composta dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui all'art. 19 della Legge 300/70 e dalle corrispondenti OO.SS. territoriali e/o stipulanti del presente CCL Maugeri.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti nella misura prevista dall'art 23 della Legge 300/1970.

I componenti degli organi direttivi nazionali, regionali e provinciali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni dei suddetti organi, in misura pari a 12 giorni lavorativi all'anno, da fruirsi per non più di tre giorni al mese.

I Dirigenti chiamati a ricoprire cariche sindacali nazionali, regionali o provinciali possono richiedere di essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

I nominativi dei Dirigenti facenti parte dei suddetti organi delle OO.SS., come pure delle RR.SS.AA., dovranno essere comunicati per iscritto al datore di lavoro.

Art. 9 - Diritto di assemblea

Ai sensi dell'art. 20, Legge 300/70, le Rappresentanze Aziendali e le OO.SS. firmatarie del presente CCL Maugeri hanno facoltà di indire assemblee, con ordine del giorno e su materie di interesse sindacale e del lavoro, nel limite massimo di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta al lavoratore, se nel suo orario di servizio, la retribuzione oraria determinata ai sensi dell'art. 43 del CCL. Le OO.SS. comunicheranno all'Istituto interessato i nominativi dei Dirigenti che hanno partecipato all'assemblea e l'orario della stessa al solo fine di conteggiare le ore di partecipazione.

L'Istituto dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e strumenti per le attività sindacali, in riferimento all'art. 25 dello Statuto dei Lavoratori.

Delle assemblee, che potranno riguardare la generalità dei Dirigenti o gruppi di essi, deve essere data comunicazione alla Struttura sanitaria almeno 24 ore prima e in ogni caso 1 giorno lavorativo prima, indicando la durata dell'assemblea e l'ordine del giorno. Alle riunioni possono partecipare, dandone comunicazione, consulenti esterni delle OO.SS. esperti dei temi oggetto dell'assemblea sindacale e tali riunioni potranno svolgersi anche con modalità di videoconferenza.

Le assemblee dovranno svolgersi di norma nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio al fine di limitare i disagi organizzativi e senza recare pregiudizio alle esigenze proprie degli assistiti.

Durante lo svolgimento dell'assemblea sono garantiti i servizi minimi assistenziali, almeno nei termini dei contingenti di personale dirigente previsto per i casi di sciopero, così come previsti dal presente CCL.

Art. 10 - Contributi sindacali

I Dirigenti hanno la facoltà di rilasciare delega a favore della propria organizzazione sindacale, per la riscossione di una quota mensile della retribuzione, così come comunicato dalle OO.SS., per il pagamento dei contributi sindacali.

La delega deve essere rilasciata per iscritto ed è trasmessa dalla organizzazione sindacale all'Istituto di riferimento e ha efficacia dal mese successivo a quello del rilascio.

L'eventuale revoca della delega deve essere inoltrata dal Dirigente in forma scritta all'Istituto di riferimento ed all'organizzazione sindacale interessata e ha efficacia dal mese successivo alla sua presentazione. Le trattenute operate dal singolo Istituto sulle retribuzioni dei Dirigenti in base alle deleghe presentate dalle OO.SS. sono versate con cadenza mensile secondo le modalità comunicate dalle stesse OO.SS..

L'Istituto è tenuto, nei confronti dei terzi, alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega, nonché dei versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali interessate.

Art. 11- Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

Premessa

Le Parti riconoscono l'esigenza di realizzare una compiuta regolamentazione dei servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero. La definizione dell'accordo in materia deve contemperare il diritto di sciopero, che costituisce una libertà fondamentale per ciascun lavoratore, con il rispetto della dignità e dei valori della persona umana. Il presente accordo attua le disposizioni contenute nella Legge 12 giugno 1990, n.146, come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n.83 e s.m.i. in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, indicando le prestazioni indispensabili e fissando la determinazione dei contingenti di personale dirigenziale tenuti a garantirle.

Le Parti indicano, altresì, tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni previste dalla Legge n.146/90 e successive modificazioni. Le organizzazioni sindacali s'impegnano a esercitare il diritto allo sciopero secondo i criteri e le modalità indicate nel presente contratto

1. Servizi essenziali

Ai sensi degli articoli 1 e 2 della Legge 12 giugno 1990, n.146, come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n. 83 e s.m.i., la programmazione delle azioni di sciopero dovrà assicurare i servizi necessari a garantire le seguenti prestazioni essenziali, ove erogate dall'Istituto interessato:

A.1) Assistenza d'urgenza:

- pronto soccorso medico e chirurgico;
- rianimazione e terapia intensiva;
- unità coronariche;
- assistenza ai grandi ustionati;
- emodialisi;
- prestazioni di ostetricia connesse ai parti;
- medicina neonatale;
- servizio ambulanze, compreso eliambulanze;
- servizio trasporto infermi;
- Centro antiveleni.

A2) Assistenza ordinaria:

- servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;
- unità spinali;
- prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni alle persone interessate;
- assistenza a persone portatrici di disabilità mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- assistenza ad anziani e disabili, anche domiciliare ed in casa protetta;
- assistenza neonatale;
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

Alle suddette prestazioni essenziali di cui alle lettere A1) e A2), deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento propri dell'attività dei dirigenti del ruolo sanitario e/o amministrativo.

B) Igiene e sanità pubblica:

- referti, denunce, certificazioni ed attività connesse all'emanazione di provvedimenti contingibili e urgenti;
- controllo per la prevenzione dei rischi ambientali e vigilanza, nei casi d'urgenza, sugli alimenti e sulle bevande. Dette prestazioni sono garantite in quegli Istituti ove esse siano già assicurate, in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

C) Protezione civile:

- Attività previste nei piani di protezione civile da svolgere con dirigenti in reperibilità, qualora previste in via ordinaria, anche nei giorni festivi.

D) Attività di supporto logistico e organizzativo, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- Distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici:
- attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici (luce, acqua, gas, servizi sanitari informatici, ecc.) necessari per l'espletamento delle prestazioni suindicate e per la vigilanza su sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

E) Erogazione di assegni e di indennità con funzioni di sostentamento:

- attività del servizio del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi in oggetto ed

alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali in coincidenza con le scadenze di legge.

2. Contingenti di personale

Ai fini di quanto indicato nel punto 1, in sede di contrattazione decentrata vengono individuati, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili. Le Parti, con l'accordo decentrato aziendale di cui all'art. 6, individuano comunque le categorie e i profili professionali che formano i contingenti;

a) i contingenti di personale, suddivisi per categorie e profili;

b) i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio/servizio.

Nelle more della definizione di un nuovo accordo aziendale, le Parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni già individuate in precedenza in sede di contrattazione decentrata. In assenza di contrattazione aziendale sul punto, ovvero in caso di inadeguatezza, alla luce di quanto previsto nel presente accordo, degli accordi aziendali stipulati, i contingenti di personale sono stabiliti dalla Direzione Sanitaria, in modo tale da garantire, per le prestazioni essenziali relative alla "Assistenza sanitaria d'urgenza" di cui alla lettera A.1) del punto 1 del presente articolo, la presenza in servizio del personale dirigenziale normalmente impiegato durante il turno in cui viene effettuato lo sciopero. Per i contingenti di Dirigenti da impiegare in tutte le altre prestazioni essenziali, va fatto riferimento ai contingenti impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni.

In conformità alle intese aziendali, la Direzione della Struttura sanitaria individua, in occasione di ogni sciopero, di norma con criteri di rotazione, i nominativi dei Dirigenti inclusi nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. I Dirigenti individuati hanno il diritto di esprimere, entro le 48 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione nel caso sia possibile, nel rispetto dei contingenti minimi. L'eventuale sostituzione non potrà presumersi dal silenzio della Struttura sanitaria.

3. Modalità di effettuazione degli scioperi

La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali deve essere comunicata, con un preavviso non inferiore a 10 giorni, alla Direzione Generale e Sanitaria dell'Azienda; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze regionali/provinciali o a livello di singolo Istituto deve essere comunicata, con preavviso non inferiore a 10 giorni, alla Direzione Generale e Sanitaria dell'Azienda, nonché ai singoli Istituti.

Le strutture e le rappresentanze sindacali le quali proclamano azioni di sciopero, nel rispetto dei termini di preavviso di cui sopra, sono tenute a precisare la durata dell'astensione dal lavoro.

L'eventuale revoca degli scioperi già proclamati deve essere tempestivamente comunicata alla Direzione Generale e Sanitaria dell'Azienda ed eventualmente ai singoli Istituti interessati, già destinatari della comunicazione di proclamazione, da parte delle rappresentanze sindacali e/o OO.SS. che hanno proclamato lo

sciopero.

Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, l'Azienda è tenuta a dare massima diffusione dei tempi e delle modalità nell'area interessata. Analoga comunicazione viene effettuata dall'Azienda anche nell'ipotesi di revoca, sospensione o rinvio dello sciopero.

In considerazione della natura dei servizi resi dalle strutture sanitarie e del carattere integrato della relativa organizzazione, i tempi e la durata delle 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 previste dalla Commissione di garanzia;

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'unita operativa di riferimento;

d) gli scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non devono compromettere le prestazioni individuate come essenziali. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero, quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;

e) 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 quarantotto ore, alle quali segue il preavviso di 10 giorni previsto nel presente punto 3. (comma 1).

Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:
- nel mese di agosto;
- nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
- nei cinque giorni precedenti e nei due giorni susseguenti le consultazioni elettorali o referendarie.

Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

4. Procedure di raffreddamento e di conciliazione

In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono espletate le procedure di conciliazione di cui ai commi seguenti.

I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

a) in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del Lavoro;

b) in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il Prefetto del Capoluogo di Regione;

c) in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del Capoluogo di Provincia.

Nel caso di controversia nazionale, il Ministero del Lavoro, entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta, che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le Parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. I medesimi soggetti possono chiedere alle organizzazioni sindacali e ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della Legge n. 146/1990, come modificata dalla Legge n. 83/2000 e s.m.i.

Con le stesse procedure e modalità di cui al comma precedente, nel caso di controversie regionali e locali, i soggetti di cui alle lettere b) e c) del comma 2 del presente punto provvedono alla convocazione delle organizzazioni sindacali e dell'Azienda per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.

Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 2 non abbiano provveduto a convocare le Parti in controversia entro il termine stabilito per la convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.

Il periodo complessivo della procedura conciliativa di cui al comma 3 ha una durata complessivamente non superiore a sei giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione; quello del comma 4, una durata complessiva non superiore a dieci giorni.

Del tentativo di conciliazione di cui al comma 3 viene redatto un verbale sottoscritto dalle Parti e inviato alla Commissione di Garanzia. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato, che non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, della Legge n.146/1990, come modificata dalla Legge n.83/2000 e s.m.i.. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le Parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6 della Legge n.146/1990, come modificata dalla Legge n.83/2000 e s.m.i. Ciò anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le Parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'Autorità Giudiziaria sulle materie oggetto della controversia. In caso di proclamazione di una successiva iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza e da parte del medesimo soggetto, è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni.

5. Sanzioni

Le Parti firmatarie del presente CCL sono vincolate alle norme sopra indicate, a tutti i livelli. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla Legge 12 giugno 1990, n. 146 e della Legge 11 aprile 2000, n. 83 e s.m.i., nonché di quelle contenute nel presente CCL, si applicano gli artt. 4 e 6 delle predette leggi.

TITOLO III – ASSUNZIONE

Art. 12 - Norme per l'assunzione in servizio

L'assunzione del Dirigente viene effettuata con contratto scritto in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia di rapporto di diritto privato. Il contratto di lavoro, da consegnarsi contestualmente alla firma del Dirigente, deve contenere le informazioni previste del D. Lgs. 26/5/1997, n. 152 e s.m.i. e, quindi, in particolare:

a) l'identità delle parti;

b) il luogo di lavoro;

c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;

d) l'inquadramento attribuito al Dirigente e, a titolo esemplificativo la U.O./Servizio/Direzione a cui è assegnato;

e) la data di inizio del rapporto di lavoro;

f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporto a termine la durata prevista dello stesso;

g) il contratto collettivo applicato con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto e il riferimento al Codice Etico di ICS Maugeri.

Le seguenti informazioni possono essere comunicate al Dirigente, e il relativo onere ritenersi assolto, mediante il rinvio al riferimento normativo o alle norme del presente contratto collettivo e dell'eventuale contratto integrativo che ne disciplina le materie:

h) la durata del periodo di prova, se previsto;

i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;

l) la durata del congedo per ferie retribuite cui ha diritto il Dirigente, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il Dirigente o le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;

m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore o del Dirigente;

n) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;

o) l'orario di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione;

p) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro.

Il trattamento dei dati personali del dirigente deve avvenire nel rispetto delle disposizioni in materia di tutela della privacy, ivi incluso, laddove richiesto a norma del D.Lgs. 30/6/2003, n.196, nonché del Regolamento Europeo n. 2016/679, il consenso espresso dello stesso al trattamento dei suoi dati personali da parte del datore di lavoro.

Art. 13 - Documenti di assunzione

Per l'assunzione, il Dirigente è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti, se necessari alla sottoscrizione del contratto di lavoro:

a) certificato contestuale (nascita, famiglia, residenza), se richiesto;

b) carta d'identità o documento equipollente;

c) codice fiscale;

d) titoli di studio e professionali;

e) iscrizione all'Albo/Ordine professionale di appartenenza, se previsto;

f) certificazione vaccinale, nei casi previsti dalla normativa vigente, se richiesto;

g) eventuali altri documenti previsti dalla normativa tempo per tempo vigente;

h) polizza di assicurazione di cui al successivo art. 34, se richiesta, da presentare entro la data di assunzione.

Le suddette certificazioni possono, a richiesta del datore di lavoro, essere sostituite da autocertificazione del Dirigente, se previsto dalla legge.

E' facoltà di ICS Maugeri richiedere al Dirigente il certificato dei carichi pendenti e del casellario giudiziale di data non anteriore a tre mesi, nei casi previsti dalla legge, nonché un curriculum documentato relativo all'attività professionale antecedente. Il Dirigente è tenuto a dichiarare all'Istituto, ove presta servizio, la residenza e il domicilio e a notificarne tempestivamente, in costanza di rapporto di lavoro, tutti gli eventuali successivi mutamenti.

Ulteriori documenti potranno essere richiesti previa verifica con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCL Maugeri.

Art. 14 - Visite mediche

Il Dirigente all'atto dell'assunzione dovrà essere sottoposto a visita medica di idoneità alla mansione, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 81/08 e s.m.i. Nel corso del rapporto di lavoro, il Dirigente sarà sottoposto a sorveglianza sanitaria in relazione alla mansione, sempre nel rispetto del D. Lgs. 81/08 e s.m.i..

Art. 15 - Periodo di prova

Il periodo di prova, da pattuire per iscritto all'atto dell'assunzione, non potrà superare i 6 mesi per i Dirigenti assunti a tempo indeterminato.

Nel caso di Dirigenti assunti a tempo determinato, il periodo di prova sarà pari a:

- 15 giorni di effettiva prestazione, per i rapporti di durata non superiore a sei mesi,
- 30 giorni di effettiva prestazione, per i rapporti di durata superiore a sei mesi e fino a quindici mesi,
- per i rapporti di durata superiore a quindici mesi, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro.

In ipotesi di contratto a termine la cui durata è indeterminabile al momento dell'assunzione, essendoci un cd. termine *per relationem*, il periodo di prova verrà stabilito, secondo le regole sopra indicate (i.e. un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario), in relazione alla durata del periodo minimo previsto in relazione alla tipologia di assenza e, in ogni caso, non potrà superare il limite dei 6 mesi (ad esempio, in caso di assenza per maternità, si farà riferimento alla durata del congedo obbligatorio).

Durante tale periodo, ciascuna delle parti potrà recedere dal rapporto di lavoro in qualsiasi momento per propria

autonoma, discrezionale ed insindacabile decisione, senza preavviso alcuno e senza obbligo di motivazione.

In caso di recesso dal rapporto di lavoro durante il periodo di prova, ovvero alla fine dello stesso, al dirigente spettano:

- la retribuzione relativa alle giornate di lavoro effettuate;
- i ratei di ferie e della tredicesima mensilità eventualmente maturati;
- il trattamento di fine rapporto maturato fino alla data di cessazione.

Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella minima stabilita contrattualmente per la qualifica attribuita al dirigente interessato.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia e/o infortunio, il dirigente sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro 180 giorni. In caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti economici e contrattuali dalla data di inizio dell'assenza.

Le parti convengono altresì che, qualora il periodo di prova venga interrotto per maternità, la lavoratrice sarà ammessa, al proprio rientro in servizio, a completare il periodo di prova.

Trascorso il periodo di prova stabilito senza che si sia proceduto al recesso dal rapporto di lavoro, il dirigente si intenderà confermato in servizio con l'inquadramento attribuito.

TITOLO IV - QUALIFICHE E MANSIONI

Art. 16 - Inquadramento del personale dirigente

1. In considerazione dell'elevato grado di professionalità, di autonomia e di potere decisionale che caratterizza l'assolvimento dei compiti assegnati, il personale dipendente medico viene inquadrato in posizione dirigenziale a norma degli artt. 2094 e 2095 cod. civ., ed agli effetti del presente contratto.
2. Viene, inoltre, inquadrato in posizione dirigenziale a norma degli artt. 2094 e 2095, cod. civ., ed agli effetti del presente contratto, il personale dipendente non medico, qualora:
   - risponda direttamente al datore di lavoro (o suo delegato) o ad altro Dirigente a ciò espressamente delegato e
   - svolga funzioni aziendali direttive e di elevato grado di professionalità, con ampia autonomia e discrezionalità e iniziativa e col potere di imprimere direttive a tutta l'impresa o ad una sua parte autonoma.

   In tal senso, la qualifica di Dirigente comporta necessariamente la partecipazione e la collaborazione, con la responsabilità inerente al proprio ruolo, all'attività diretta a conseguire l'interesse dell'impresa ed il fine della sua utilità sociale.
3. Fermo quanto previsto al punto 16.2 che precede ed il possesso dei requisiti ivi previsti e fermo il personale già inquadrato nella qualifica di Dirigente alla data di entrata in vigore del presente CCL, è inquadrato in posizione dirigenziale a norma degli artt. 2094 e 2095 cod. civ. chi è in possesso di Laurea magistrale/specialistica in psicologia, biologia o farmacia e Diploma di specialità in psicologia, biologia o farmacia, con iscrizione all'Albo degli Psicologi, dei Biologi o dei Farmacisti e che svolga attività sanitaria.
4. I Dirigenti sono collocati in un unico livello e sono eventualmente destinatari di incarico secondo la disciplina di cui al

successivo art. 17 CCL.

Art. 17 – Sistema degli incarichi

Il sistema degli incarichi dirigenziali disciplina le tipologie, la graduazione e le procedure di attribuzione degli incarichi ai dirigenti della presente area negoziale come definiti agli artt. 1 (Sfera di Applicazione del Contratto) e 16 (Inquadramento del personale dirigente) garantendo, in particolare, oggettività, imparzialità e verifica delle competenze nella disciplina dell'affidamento degli incarichi medesimi.

Tale sistema, che si basa sui principi di autonomia, di responsabilità e di valorizzazione del merito e della prestazione professionale nel conferimento degli incarichi, è:

- volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti;
- funzionale ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e/o sociosanitaria nazionale e regionale;
- relativo alla promozione dello sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

o 17.1- Tipologia degli incarichi

1. L'affidamento di un incarico costituisce l'espressione dello sviluppo professionale cui deve conseguire una specifica valorizzazione economica, nel limite temporale della funzione assegnata. Tuttavia, l'assegnazione di un differente incarico, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse, ma di pari dignità ed importanza nell'ambito di un unico livello dirigenziale, non determina demansionamento.
2. Le tipologie di incarico conferibili da ICS Maugeri ai Dirigenti di cui agli artt. 1 (Sfera di Applicazione del Contratto) e 16 (Inquadramento del personale dirigente) sono le seguenti:
   a) Incarico di Direzione di struttura complessa: per struttura complessa si intende l'Istituto, il Dipartimento, l'Unità Operativa, il Servizio o l'Area individuate da ICS Maugeri, dotato/a di risorse professionali e tecniche finalizzate ad assolvere le funzioni operative attribuite e saranno definiti da organigramma aziendale. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, rientrano l'incarico di Direttore Sanitario Centrale, Direttore Sanitario di Istituto, Direttore di Istituto; Direttore di funzione di staff centrale, che riporta direttamente alla Presidenza e/o alla Direzione Generale e/o al soggetto delegato dal Consiglio di Amministrazione.

   b) Incarico di Responsabilità di struttura semplice: per struttura semplice si intende una articolazione funzionale interna alla struttura complessa o al dipartimento, individuati da ICS Maugeri, che include necessariamente e in via prevalente la responsabilità di risorse professionali e strumentali.

   c) Incarico di natura professionale di alta specializzazione: per incarico di natura professionale di alta specializzazione si intende il riconoscimento di alte competenze tecnico-professionali e/o gestionali-organizzative o finalizzate alla cura di specifiche patologie e alla gestione innovativa di metodiche diagnostiche, terapeutiche, di ricerca e formazione ovvero, a seconda dei ruoli, a prestazioni quali-

quantitative complesse riferite alla disciplina ed alla organizzazione interna della struttura di riferimento, che richiedono una competenza specifico-funzionale nella disciplina di appartenenza.

d) Incarico di natura professionale a Dirigenti con più di cinque anni di servizio in ICS Maugeri, che svolgano le prestazioni lavorative con un elevato grado di autonomia e professionalità.

3. Le assegnazioni, i rinnovi di un incarico e i passaggi da un incarico all'altro di cui al punto 2 che precede, lettere a), b) e c), prevedono una valutazione positiva resa dal competente livello di valutazione, confermata dalla Direzione di ICS Maugeri. I Dirigenti, che abbiano raggiunto cinque anni di servizio in ICS Maugeri, conseguiranno l'incarico di cui al punto 2 lettera d) che precede, fatto salvo parere negativo motivato scritto da parte del Responsabile e della Direzione Sanitaria o Generale.

4. Il Sistema di Valutazione sarà demandato ad un apposito Regolamento di ICS Maugeri, da emanarsi entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente CCL, del quale sarà data informativa alle OO.SS., cui potrà seguire richiesta di confronto ed eventuali chiarimenti sui criteri ivi indicati per la valutazione.

o 17.2 - Affidamento degli incarichi

1. Gli incarichi di cui al punto 2 dell'art. 17.1 sono conferiti a tempo determinato, con atto scritto ad integrazione del contratto individuale di lavoro, hanno durata da tre a cinque anni con facoltà di rinnovo. L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro né da diritto ad alcuna stabilità per il periodo di durata dell'incarico.

2. Il conferimento degli incarichi di cui al presente art. 17 deve essere formalmente definito con atto scritto individuale debitamente sottoscritto tra le parti in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia di rapporto di diritto privato e del Regolamento di cui all'articolo 17.1, comma 4, del presente CCL e deve contenere i seguenti elementi:
   - sede, oggetto e tipologia dell'incarico;
   - decorrenza e durata dell'incarico;
   - obiettivi, metodi e tempi delle verifiche;
   - trattamento economico relativo all'incarico.

3. Il Dirigente è direttamente responsabile, in relazione agli obiettivi della struttura ed agli incarichi assegnati, dell'efficienza della gestione, mentre agli organi di Direzione dell'Azienda competono la definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare, compresa la verifica sulla rispondenza dei risultati della gestione amministrativa alle direttive generali impartite.

o 17.3 – Rinnovo e revoca degli incarichi

1. Il rinnovo o meno dell'incarico è disposto, a seguito di una valutazione dei risultati ottenuti, in relazione al conseguimento o meno degli obiettivi e programmi, nonché al livello di efficacia, efficienza ed economicità raggiunto, come pure in relazione ad esigenze organizzative, fra le quali rilevano anche eventuali cambiamenti di natura organizzativa.

2. La valutazione dei risultati conseguiti, in riferimento agli incarichi di cui all'art. 17.1, viene effettuata ai sensi del Regolamento di cui all'articolo 17.1, comma 4, del presente CCL: i) dalla Direzione di ICS Maugeri per i Direttori di Istituto, di Dipartimento, Direttori Sanitari, nonché per i Direttori di struttura complessa; ii) rispettivo Responsabile per gli altri Dirigenti, confermata dalla Direzione di ICS Maugeri.

3. La revoca anticipata dell'incarico avviene con atto scritto e motivato a seguito di risultati negativi nella gestione delle risorse affidate, previo contradditorio con il Dirigente interessato che, ove ritenuto, potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale di fiducia.

4. In caso di revoca o di mancato rinnovo dell'incarico, il Dirigente non avrà più diritto ad ottenere il compenso relativo all'incarico precedente e potrà essere assegnato ad altro incarico, anche di diversa tipologia, salvaguardando quanto previsto all'art.17 comma 2 lettera d.

TITOLO V - DOVERI DEL PERSONALE DIRIGENTE

Art. 18 - Comportamento in servizio

Il Dirigente deve improntare il proprio contegno al rispetto e alla comprensione del paziente, ispirandosi ai principi della solidarietà umana e subordinando ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità della sua prestazione.

Il Dirigente deve attenersi alle disposizioni che vengono impartite dall'Amministrazione e dal Direttore Sanitario, per quanto di loro specifica competenza, secondo il modello organizzativo adottato dall'Istituto di appartenenza, nel rispetto del codice deontologico, delle norme del presente CCL e del regolamento interno, laddove esistente.

Art. 19 - Ritardi ed assenze

Il Dirigente è tenuto ad osservare l'orario di lavoro e il proprio orario di servizio, nel rispetto del presente CCL e dell'organizzazione interna dei singoli Reparti/Servizi, eventualmente rilevato da sistemi obiettivi di controllo stabiliti dall'Amministrazione.

I ritardi devono essere giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso solo nel caso in cui non vengano adeguatamente giustificati dal Dirigente o nell'evenienza in cui si ripetano nel corso dello stesso mese. In tal caso il Dirigente potrà recuperare l'orario di lavoro non effettuato in accordo con il proprio Responsabile di U.O./Servizio/Direzione in base alle esigenze organizzative, di norma entro la settimana successiva.

Le assenze devono essere giustificate immediatamente e comunque non oltre le 24 ore, salvo il caso di legittimo e comprovato impedimento; in ogni caso comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla durata dell'assenza stessa.

L'assenza arbitraria e ingiustificata che superi i 4 (quattro) giorni consecutivi è considerata mancanza gravissima.

Art. 20 - Codice disciplinare

I provvedimenti disciplinari da parte dell'Amministrazione debbono essere adottati in conformità all'art.7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto contenente gli elementi dell'addebito contestato, obbligo di assegnare al Dirigente un termine di almeno cinque giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione per presentare le proprie giustificazioni, facoltà del Dirigente di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante della O.S. cui conferisce mandato), nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro, dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità e immodificabilità della contestazione disciplinare.

Al riguardo si conviene che, comunque, la contestazione disciplinare debba essere inviata al Dirigente non oltre il termine di trenta giorni dal momento in cui gli organi direttivi sanitari ed amministrativi della Struttura presso cui presta servizio hanno avuto effettiva e completa conoscenza della mancanza commessa. Il Dirigente ha facoltà di presentare le proprie giustificazioni entro 5 giorni lavorativi decorrenti dal ricevimento della contestazione.

Si conviene altresì che il provvedimento disciplinare non può essere adottato dal datore di lavoro oltre il termine di trenta giorni dalla presentazione delle controdeduzioni da parte del Dirigente.

Si pattuisce che il predetto termine di trenta giorni rimane sospeso nel caso in cui il Dirigente richieda, nel termine per presentare le proprie controdeduzioni, di essere ascoltato di persona, eventualmente assistito dal rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere detto termine "*ab initio*" per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per l'audizione orale.

Le mancanze del Dirigente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte dell'Amministrazione:

1. richiamo verbale;
2. richiamo scritto;
3. multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni;
5. licenziamento per giusta causa o con preavviso.

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

I. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate (previa eventuale verifica della Direzione Sanitaria per i soli Dirigenti medici e sanitari), tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

II. rilevanza degli obblighi violati;

III. responsabilità connesse all'incarico ricoperto dal Dirigente;

IV. grado di danno o di pericolo, anche potenziale, causate all'Amministrazione, ai pazienti, utenti o a terzi, ovvero al disservizio determinatosi;

V. sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti riguardo al comportamento del Dirigente;

VI. sussistenza di precedenti provvedimenti disciplinari adottati nei limiti di quanto previsto dall'art. 7 della Legge n.300/70.

Esemplificativamente, a seconda della gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità e/o gradualità, nei casi sottoindicati, incorre nei provvedimenti di cui sopra ai punti da 1 a 4 incluso, il Dirigente che:

a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione prima dell'inizio dell'attività lavorativa e giustificazione, ai sensi dell'art. 19, o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
c) commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati dal proprio responsabile o dalla competente direzione;
d) non si attenga, senza giustificato motivo, alle procedure aziendali (ivi incluse quelle organizzative), nonché alle disposizioni impartite dall'Azienda o dal suo Responsabile;
e) ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite nella sede di appartenenza;
f) ponga in essere atti o comportamenti, anche verbali, scorretti ovvero offensivi o lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale, ovvero del pubblico o dei pazienti;
g) violi il segreto professionale e di ufficio;
h) non rispetti le condizioni previste dal Codice Etico di ICS Maugeri e del Modello Organizzativo 231;
i) compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'organizzazione e all'immagine della Struttura, fermi restando i diritti tutelati dalla Legge n. 300/70;
j) ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento dei dati, anche di carattere temporaneo, di cui all'art. 13 (documenti di assunzione) del presente Contratto;
k) ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo, ove previsto;
l) violi il divieto di fumare come da norma di legge;
m) risulti assente alla visita domiciliare di controllo senza valida giustificazione;
n) non si presenti alla visita medica prevista in ottemperanza delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi;
o) violi il divieto di utilizzare telefoni cellulari, ove previsto e fatto salvo le ragioni di servizio;
p) consenta l'introduzione di persone estranee nella Struttura, senza giustificata motivazione o senza previa autorizzazione della Direzione d'Istituto;
q) violi l'obbligo di corretta vestizione e utilizzo DPI.

È, altresì, consentito il licenziamento per giusta causa o con preavviso:

A. nei casi previsti dal capoverso precedente, qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità e/o in caso di recidiva;
B. assenza ingiustificata per quattro giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente e/o seguente alle festività e alle ferie;
C. recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione

disciplinare nell'arco di un anno dall'applicazione della prima sanzione; recidiva in mancanze già sanzionate nell'arco del biennio precedente;

D. assenze per simulazione accertata di malattia;
E. abbandono del posto di lavoro e del servizio, ivi inclusa l'ingiustificata irreperibilità presso l'Istituto/Ufficio durante il turno di lavoro;
F. falsifichi le indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia, comunque, volontariamente annotazioni irregolari su queste;
G. per uso dell'impiego ai fini di interessi personali, svolgendo attività professionale non autorizzata a favore di pazienti privati all'interno dell'Istituto;
H. per violazione del segreto professionale e di ufficio, per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno ad un paziente, all'Amministrazione o a terzi;
I. per tolleranza di gravi abusi commessi da dipendenti di cui venga a conoscenza;
J. non rilevi e/o comunichi la situazione di incompatibilità prevista dalla vigente normativa in cui dovesse versare;
K. indirizzi presso altra struttura e/o sanitari pazienti ricoverati nell'Istituto di appartenenza o, comunque, ponga in essere attività denigratoria nei confronti della stessa Azienda, fermo il rispetto della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n. 300/70;
L. compia volontariamente infrazioni alla legge sulla detenzione e sull'uso degli stupefacenti;
M. compia, all'interno dell'Istituto/ufficio, atti contrari alla pubblica decenza;
N. svolga attività concorrenziale in altra struttura in violazione a quanto previsto dal regolamento vigente (a titolo esemplificativo Asi, Alpi.);
O. per accertato stato di ebbrezza alcolica e utilizzo di sostanze stupefacenti o psicotrope durante il turno di servizio;
P. ponga in essere molestie, anche di carattere sessuale;
Q. uso improprio permessi ex L.104/92;
R. richieste di regalie.

Oltre alle ipotesi previste al precedente comma - le quali hanno carattere indicativo e non esaustivo dei casi che possono dar luogo all'adozione del provvedimento del licenziamento per mancanze – l'Azienda, in ragione dell'autonomia e dell'alta professionalità riconosciuta al Dirigente, potrà altresì recedere dal rapporto di lavoro per fatti o condotte che, pur non integrando una giusta causa o un giustificato motivo, rappresentino valide ragioni di cessazione del rapporto in relazione al carattere fiduciario insito nella qualifica dirigenziale.

È in facoltà di ICS Maugeri di provvedere alla sospensione cautelare del Dirigente onde procedere ad accertamenti preliminari in casi che possono comportare l'adozione di licenziamento. Al Dirigente sospeso cautelativamente è concesso un assegno alimentare giornaliero nella misura non superiore alla metà della retribuzione giornaliera di cui all'art. 43 del presente CCL.

Art. 21 - Licenziamenti individuali

Al Dirigente, che abbia superato il periodo di prova e non sia in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia, in

caso di licenziamento dichiarato ingiustificato con sentenza, verrà erogata una indennità risarcitoria non soggetta a contribuzione rapportata all'anzianità di servizio presso la ICS Maugeri, a tal fine dovendosi considerare i periodi di servizio eventualmente svolti presso tutti i propri Istituti, determinata come segue:

- fino a 5 anni di anzianità: da 4 a 8 mensilità;
- da 5 e fino a 10 anni di anzianità: da 6 a 12 mensilità;
- da 10 anni a 15 anni di anzianità: da 10 a 18 mensilità;
- oltre 15 anni di anzianità: da 16 a 20 mensilità.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, sono riconosciuti al dirigente le eventuali ferie non godute, il TFR maturato alla data di cessazione e la eventuale indennità sostitutiva del preavviso laddove dovuto.

TITOLO VI - RAPPORTO DI LAVORO

Art. 22 - Orario di lavoro

L'orario normale di lavoro del personale dirigente è fissato in 38 ore settimanali, all'interno del quale sono ricomprese attività cliniche, assistenziali e di aggiornamento, così come già definite all'interno degli Istituti di ICS Maugeri.

Il prefissato orario settimanale potrà essere articolato su periodi plurisettimanali nell'arco dell'anno, ai sensi del D. Lgs. n. 66/2003, con tetto settimanale non superiore a 48 ore per i Dirigenti a tempo pieno. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Con riferimento all'art. 4 del D. Lgs. n. 66/2003, il limite di quattro mesi, ivi previsto come periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario, è elevato a sei mesi, in ragione delle particolari esigenze derivanti dall'assistenza sanitaria; ciò è reso necessario dall'esigenza di garantire sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di assistenza, così tutelando il diritto alla salute dei pazienti, attesa la delicata funzione di assistenza e cura espletata nelle strutture sanitarie, che deve essere garantita anche a fronte di eventi imprevedibili (quali malattie, infortuni, maternità, ecc.). Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il dirigente ha diritto ad almeno undici ore di riposo consecutive ogni ventiquattro ore.

Al fine di garantire la continuità assistenziale da parte del personale dirigente addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere, nonché ai servizi territoriali, l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle undici ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite nei successivi sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo.

I criteri per l'organizzazione dell'orario di servizio saranno stabiliti dalla Direzione sanitaria entro il primo trimestre

di ciascun anno previo confronto con le OO.SS. Qualora il Direttore Sanitario ne ravvisi la necessita, tali criteri potranno essere modificati, previa informativa alle OO.SS., anche nel corso dell'anno, fatte salve le prerogative del Direttore Sanitario.

Al fine di favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro, ai Dirigenti, che ne faranno richiesta, con priorità nei confronti dei Dirigenti che abbiano la necessità di assistere i figli minori e parenti ed affini entro il primo grado, coniuge e parte di unione civile, affetti da grave malattia certificata e documentata, che necessitano di cure costanti, potrà essere concessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale (e viceversa), subordinatamente ad una positiva valutazione delle esigenze di servizio da parte del R.U.O. e della Direzione HR; tale misura avrà carattere temporaneo e una durata definita, al fine di garantire la rotazione e l'equilibrata organizzazione delle attività. Per particolari esigenze organizzative potranno essere effettuate variazioni dal tempo pieno al part-time (e viceversa), a giudizio dell'Amministrazione della Struttura sanitaria e di norma in via temporanea, previa intesa con il Dirigente interessato. In caso di trasformazione a part-time, il rapporto sarà regolato secondo le norme della legislazione in materia e dall'art. 31 del presente contratto.

Per i Dirigenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, l'orario settimanale sarà articolato di norma su sei giorni lavorativi e, dove l'organizzazione aziendale lo consenta, anche su cinque giorni lavorativi, con orario giornaliero di turno non inferiore a 4 ore, fatte comunque salve le attribuzioni del Direttore Sanitario e secondo un modello organizzativo del quale sarà data informativa alle OO.SS.

Qualora l'orario giornaliero di lavoro superi le 6 ore continuative, il dirigente ha diritto, ai sensi di quanto disposto dall'art. 8 del D. Lgs. 66/2003, a beneficiare di un intervallo per pausa le cui modalità e durata saranno stabilite in sede aziendale, come previsto al comma 5 che precede.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1, D. Lgs. 66/2003, le Parti convengono, al fine di garantire l'assistenza ai pazienti in maniera continuativa nelle 24 ore e al contempo la tutela della salute dei dirigenti e il loro diritto al riposo, di stabilire il più ampio termine di sette giorni sul quale calcolare come media il limite delle otto ore di lavoro notturno nelle 24 ore, consentendo così la prestazione di un tetto massimo di 24 ore di lavoro notturno all'interno di un arco temporale di sette giorni, non potendo però superare il singolo turno notturno le 12 ore, oltre la pausa minima prevista dalla normativa vigente.

L'eventuale turnazione prevista verrà resa nota al dirigente entro il giorno 25 del mese precedente, salvo urgenze o situazioni di necessità.

Art. 23 - Caratteristiche del rapporto di lavoro

A) Principi generali.

Tutti i Dirigenti hanno l'obbligo di svolgere, nell'ambito del reparto e/o del servizio cui sono adibiti e nel rispetto dell'incarico affidato, l'attività istituzionale (ivi compresa quella ambulatoriale) entro l'orario di servizio.

Il rapporto di lavoro del dirigente medico a tempo pieno potrà essere esclusivo o non esclusivo, secondo quanto previsto dal successivo art. 24.

Circa la possibilità di instaurare rapporti professionali continuativi con altre strutture sanitarie, per il personale medico non in esclusiva, fermo restando il rispetto delle norme di legge sull'incompatibilità, nonché la necessità di

evitare un pregiudizio per la salute e la sicurezza dei dirigenti e di garantire l'integrità del servizio pubblico reso dall'Istituto, è stabilito quanto segue:

1) Dirigenti a tempo pieno: è fatto assoluto divieto di stabilire rapporti professionali continuativi, ad eccezione delle attività occasionali di consulenze e consulti;

2) Dirigenti a tempo parziale: sono tenuti a darne comunicazione preventiva al datore di lavoro - nella persona del Direttore di Istituto della Struttura di appartenenza - per le opportune valutazioni (che dovranno essere motivate) in merito all'insussistenza di conflitto di interessi; l'eventuale diniego va motivato per iscritto.

B) Libera professione.

Il rapporto di lavoro del personale dirigente dell'area medica e sanitaria può inoltre prevedere lo svolgimento di attività libero professionale al di fuori dell'orario di lavoro anche di carattere istituzionale secondo quanto previsto dall'Accordo Quadro sulla regolamentazione dell'attività in solvenza e di ricerca per il personale dirigente dipendente, che entrerà in vigore dal 01 gennaio 2027.

L'attività libero professionale intra-moenia o presso strutture convenzionate con ICS Maugeri potrà essere effettuata da tutti i Dirigenti esclusivisti dell'area medica e sanitaria - ove l'organizzazione della Struttura lo consenta - in orari concordati consensualmente tra dirigente e datore di lavoro, nella persona del Direttore di Istituto di appartenenza, nel rispetto delle normative nazionali e regionali nonché del regolamento interno, laddove esistente.

L'attività libero professionale extra-moenia potrà essere effettuata dai Dirigenti non esclusivisti, purché non in altre strutture di ricovero (ordinario e in day hospital), a seguito di autorizzazione da parte del datore di lavoro - nella persona del Direttore dell'Istituto di appartenenza - che dovrà riscontrare la richiesta entro 30 giorni, previa valutazione della insussistenza di situazioni di conflitto di interessi.

Art. 24 - Indennità di esclusività.

All'atto dell'assunzione i Dirigenti dell'area medica e sanitaria esercitano l'opzione in ordine all'esclusività o meno del rapporto di lavoro. Detta opzione può essere modificata entro il 30 novembre di ogni anno, con effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Ai Dirigenti dell'area medica e sanitaria, con rapporto di lavoro a tempo pieno, che abbiano optato per il rapporto esclusivo, è riconosciuta l'indennità di esclusività nella misura di cui all'art. 41.

Art. 25 - Lavoro supplementare e straordinario

Fermo quanto indicato all'art. 22 che precede, in considerazione della posizione, delle funzioni e delle responsabilità del Dirigente nell'ambito dell'organizzazione aziendale, la sua prestazione lavorativa non è quantificabile e, pertanto, eventuali protrazioni dell'orario di lavoro si intendono compensate dal trattamento economico complessivo, nonché, ove prevista, dalla retribuzione variabile e pertanto non daranno luogo ad alcun compenso per lavoro straordinario.

In via del tutto eccezionale, l'impegno orario ulteriore rispetto a quello indicato all'art. 22 che precede per i soli Dirigenti medici a tempo pieno, darà luogo a lavoro straordinario solo ed esclusivamente al ricorrere di entrambe i seguenti condizioni:

- lavoro prestato nel corso del servizio di pronta disponibilità;
- autorizzazione del Responsabile Unità Operativa e del Direttore di Istituto, previa verifica della Direzione Risorse Umane.

Nella suddetta ipotesi, in conformità con quanto previsto all'art. 5 comma 5 del D. lgs. n.66/2003, il lavoro straordinario sarà retribuito con una maggiorazione della paga oraria di cui all'art. 43, pari al 20% per il lavoro diurno, al 30% per il lavoro notturno o diurno festivo e al 50% per il notturno festivo.

Nei limiti di quanto previsto dall'art. 31, per i Dirigenti part-time le eventuali ore eccedenti l'orario contrattuale daranno luogo, esclusivamente nei casi sopra indicati, al pagamento di: i) lavoro supplementare, fino al limite di 38 ore settimanali, con una maggiorazione della paga oraria di cui all'art. 43 pari al 15%; ii) lavoro straordinario, oltre le 38 ore settimanali, con le maggiorazioni di cui sopra.

In alternativa a quanto previsto dal capoverso precedente, il Dirigente, purché abbia effettuato interamente in servizio il proprio orario di lavoro, potrà richiedere, entro il giorno 10 del mese successivo, il recupero delle ore aggiuntive prestate, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22.00 e le ore 6.00; si considera festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 27 e nelle giornate programmate come riposo settimanale.

Art. 26 - Riposo settimanale e giornaliero

Tutti i Dirigenti hanno diritto ogni sette giorni ad un riposo di almeno 24 ore consecutive di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

Il suddetto periodo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione ad eccezione della corresponsione dell'indennità festiva.

Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

Nel rispetto dei principi generali di salute e sicurezza, tenuta nel dovuto conto la primaria esigenza di preservare la continuità assistenziale, al dirigente sono riconosciute - fermo quanto previsto all'art. 22 del presente CCL - 11 ore di riposo consecutive nell'arco delle 24 ore, al fine di garantire idonee condizioni di lavoro e il pieno recupero delle energie.

Art. 27 - Festività

Tutti i Dirigenti devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) Anniversario della Liberazione (25 aprile);
4) Lunedì di Pasqua;

5) Festa del Lavoro (1° maggio);
6) Festa della Repubblica (2 giugno);
7) Assunzione della Madonna (15 agosto);
8) Ognissanti (1° novembre);
9) Immacolata Concezione (8 dicembre);
10) S. Natale (25 dicembre);
11) Santo Stefano (26 dicembre);
12) San Francesco d'Assisi (4 ottobre);
13) Santo patrono.

In occasione delle suddette festività decorre in favore del Dirigente la normale retribuzione giornaliera di cui all'art 43 del presente CCL.

I Dirigenti che, per ragioni inerenti al servizio, dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dalla data della festività non fruita.

In caso di coincidenza di una delle festività predette con il riposo settimanale, il Dirigente ha diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo, in altro giorno feriale stabilito dall'Azienda in accordo con l'interessato.

Art. 28 - Ferie

Il Dirigente ha diritto ad un periodo di ferie di 30 giorni lavorativi annui, calcolate con riferimento a sei giornate lavorative settimanali, da riproporzionare in caso di orario lavorativo diversamente articolato, fermo restando il monte annuo complessivo pari a 190 ore per il dirigente a tempo pieno.

In sede di singola Struttura, sarà possibile prevedere con accordo decentrato la fruizione delle ferie ad ore, fermo restando il monte ore annuo complessivo di 190 ore per il dirigente a tempo pieno

Il Dirigente ha diritto, per ciascun anno, in sostituzione delle festività soppresse, a quattro giornate da aggiungersi alle ferie, da godersi entro l'anno solare anche tramite fruizione ad ore.

Il Dirigente assunto in data successiva al 1° gennaio di ciascun anno ha diritto di usufruire di un numero di giornate di ferie proporzionato al periodo di servizio prestato nell'anno; analogo riproporzionamento verrà operato nel caso di cessazione per qualunque causa del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.

La pianificazione delle ferie sarà effettuata, di norma, a livello di singola Struttura, entro il 31 marzo di ciascun anno, secondo i criteri stabiliti ai sensi dell'art. 22, 5° capoverso, del presente CCL, sentito il Responsabilità Unità Operativa, il quale preventivamente programma ed organizza le ferie tenendo conto delle esigenze dell'azienda, del servizio a lui affidato e delle richieste dei dirigenti, in modo da garantire, se richiesto dal dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio, un periodo di ferie estive di almeno 18 giorni consecutivi di calendario (giugno-settembre), estendibili a 21 giorni di calendario, preventivamente autorizzate dal responsabile. In mancanza di tale programmazione, ICS Maugeri le assegnerà d'ufficio.

Le eventuali rimanenti ferie devono essere godute tassativamente entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di

maturazione, previa programmazione almeno 6 mesi prima della scadenza dei 18 mesi. In mancanza di tale programmazione, ICS Maugeri le assegnerà d'ufficio.

Per eccezionali esigenze di servizio la Direzione di Istituto, sentita la Direzione Risorse Umane, può rinviare il periodo di ferie programmato e/o richiamare in servizio il Dirigente già in ferie, comunicandoglielo per iscritto; in tal caso ICS Maugeri rimborserà il Dirigente delle spese sostenute e documentalmente dimostrabili a seguito dell'annullamento delle ferie o del richiamo dalle stesse.

La malattia insorta durante il godimento delle ferie, ove debitamente comunicata e certificata, sospende la fruizione delle stesse, che possono riprendere a decorrere al termine del periodo di malattia. Le ferie non godute a causa di malattia verranno successivamente riprogrammate in altro periodo, compatibile con le esigenze di servizio e nel rispetto della normativa vigente.

Art. 28 bis – BANCA ORE SOLIDALE

Considerato l'articolo 24, del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151 e successive modifiche ed integrazioni, che ha stabilito che, fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e successive modifiche ed integrazioni, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturate ai lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori, che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro;

le Parti hanno ravvisato la opportunità di disciplinare le modalità ed i criteri di applicazione della predetta cessione volontaria di:

- ferie maturate, per la quota eccedente il limite previsto dall'articolo 10 del Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e successive modifiche ed integrazioni, stabilita in quattro settimane;
- giornate ex festività soppresse;
- ore e delle giornate di sanzioni disciplinari;

che confluiranno nella Banca Ore Solidale (di seguito anche B.O.S.).

Modalità di alimentazione della Banca Ore Solidale

L'alimentazione della B.O.S. avverrà mediante donazione, volontaria, anonima e a titolo gratuito, delle ferie da parte dei Dirigenti Maugeri, compatibilmente con le esigenze di servizio.

In particolare, a tutti i Dirigenti è consentita la cessione di:

- ferie maturate al 31 dicembre dell'anno precedente la cessione, eccedenti il limite imposto dall'articolo 10 del Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e successive modifiche ed integrazioni;
- giornate di ex festività soppresse;

Le ore e giornate di sanzione disciplinare (multe e sospensioni) comminate da ICS Maugeri confluiranno nella B.O.S.

La quantità donata sarà parametrata alla retribuzione lorda individuale percepita dal donante nel mese della

donazione.

Nel momento della cessione delle ferie, le ore donate usciranno dalla titolarità e dalla sfera economica del dipendente donante e saranno indicate figurativamente nel prospetto paga.

Requisiti per la fruizione della Banca Ore Solidale
Potranno presentare la domanda di fruizione della B.O.S. le lavoratrici o i lavoratori che presentino, all'atto della richiesta, congiuntamente i seguenti requisiti:

- abbiano la necessità di assistere i figli minori e, quale condizione di miglior favore rispetto alla norma di legge, come condiviso tra le Parti, parenti ed affini entro il primo grado, coniuge e parte di unione civile, i quali siano affetti da grave malattia certificata e documentata, che necessitano di cure costanti;
- abbiano esaurito l'intera dotazione di ferie ed ex festività;
- abbiano già fatto ricorso, relativamente alle esigenze sociali per cui si è inoltrata la richiesta di utilizzo della B.O.S., agli istituti previsti dalla legge o dal contratto qualora previsti;
- abbiano presentato richiesta formale e relativa documentazione alla Direzione Risorse Umane.

Le domande saranno esaminate in base all'ordine cronologico dalla Direzione Risorse Umane, al fine di consentire una gestione valutativa chiara e trasparente delle ore e/o giorni donati dai lavoratori a favore di altri colleghi.

Nel caso in cui non sia possibile soddisfare tutte le richieste sarà adottato un principio di soddisfazione dei casi più gravi, nonché di equità, rotazione e trasparenza.

Modalità di fruizione della Banca Ore Solidale
La richiesta di fruizione della B.O.S. da parte del potenziale beneficiario potrà avere ad oggetto un periodo massimo di 6 (sei) giornate e potrà essere reiterata più volte nel tempo, con un massimo di 30 giornate all'anno.

Dal momento della fruizione della B.O.S., le ore usufruite entreranno nella titolarità e nella sfera economica del cessionario e saranno valorizzate nel prospetto paga con la retribuzione lorda oraria individuale percepita nel mese da quest'ultimo.

È esclusa la monetizzazione in modo assoluto e tassativo delle ferie cedute e non fruite.

La cessione delle ferie non deve comportare oneri o spese aggiuntive per la Struttura.

Tutela della Riservatezza
La Direzione Risorse Umane garantisce che l'intero procedimento si svolga nel rispetto del principio di massima riservatezza.

Promozione della Cultura Solidale
Le Parti riconoscono che le ferie solidali rappresentano un importante strumento di Welfare organizzativo e si impegnano a favorirne l'applicazione, promuovendo un clima di collaborazione e attenzione reciproca all'interno della comunità professionale.

Accessibilità alla B.O.S.
La presente Banca delle Ore Solidali sarà utilizzabile anche a favore delle lavoratrici e dei lavoratori del Comparto e

viceversa.

Art. 29 - Attività di guardia

Il servizio di guardia deve essere svolto da tutti i Dirigenti dei reparti e dei servizi di ICS Maugeri dove prevista.

La Struttura sanitaria potrà organizzare il servizio di guardia come servizio interdivisionale/dipartimentale. Sono fatte salve, in caso di emergenza sanitaria/urgenza, le attribuzioni del Direttore Sanitario mediante l'attivazione del servizio di guardia di Unità Operativa o tra Unità Operative le cui discipline siano equipollenti o affini.

I Dirigenti hanno il diritto e il dovere di espletare paritariamente il servizio di guardia secondo i criteri fissati ai sensi dell'art. 22, 5° cpv., che precede.

Il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro e viene regolamentato e retribuito secondo quanto previsto dalle norme contrattuali riguardanti il normale orario di lavoro, mentre, se effettuato oltre l'orario di servizio, viene retribuito in base a quanto previsto in materia di lavoro supplementare e straordinario.

Il servizio di guardia svolto in orario notturno o festivo danno diritto ad una uguale indennità di guardia, pari a € 65,00 lordi per turno oltre alle indennità di lavoro notturno/festivo.

Il Dirigente può essere chiamato di norma ad effettuare fino a 5 turni mensili di guardia notturna di 12 ore.

I servizi di guardia sono effettuati a rotazione tra tutto il personale interessato, afferente all'U.O., salve diverse previsioni da definirsi secondo i criteri fissati ai sensi dell'art. 22, 5° cpv. che precede. È escluso dal servizio di guardia il personale titolare di incarico di struttura complessa, se non in caso di emergenze non preventivabili, dandone comunicazione alla Direzione Sanitaria.

Fermo quanto previsto dall'art. 22 del presente CCL, si conferma il principio che al turno di guardia notturno fa seguito di norma un riposo continuativo di 11 ore.

In sede di preventiva pianificazione dei turni di guardia, e salvo quanto previsto dall'art. 22 del presente CCL, 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 di ICS Maugeri, ovvero ad esigenze personali dei Dirigenti, la documentazione relativa potrà essere visionata periodicamente dalla Direzione Sanitaria ed analizzata all'interno del Risk Management.

Art. 30 – Pronta disponibilità

Ove ne ravvisi la necessità, la Struttura sanitaria può istituire un servizio di pronta disponibilità in base a criteri tecnici e modalità da definirsi ai sensi dell'art. 22, 5° cpv. che precede.

Il servizio di pronta disponibilità per il personale il cui rapporto è disciplinato dal presente CCL non può superare i 10 turni al mese, di norma di durata di 12 ore ciascuno, salve diverse previsioni che potranno essere stabilite a livello di contrattazione decentrata ed integrativa; per esso, va corrisposto un compenso fisso in misura indifferenziata e frazionabile di € 30,00 lordi per ogni 12 ore di servizio di reperibilità. Il compenso per eventuali turni di durata superiore a 12 ore sarà proporzionato alla effettiva durata del turno di reperibilità richiesto ed espletato, maggiorato del 10% per la quota eccedente le 12 ore.

I turni di pronta disponibilità devono comunque essere prefissati dal Direttore Sanitario d'intesa con le OO.SS. Di norma sono possibili due turni di reperibilità consecutivi nelle giornate di sabato e domenica/festivi.

In caso di chiamata sarà inoltre dovuto il pagamento delle ore di effettivo servizio prestato con le maggiorazioni previste dalla regolamentazione del lavoro supplementare e straordinario o come recupero orario su richiesta del Dirigente.

Resta inteso che l'eventuale svolgimento di attività lavorativa durante il turno di pronta disponibilità sospende, per la sua durata, il periodo di riposo giornaliero, che riprenderà a decorrere alla cessazione della prestazione resa in regime di pronta disponibilità.

Al servizio di pronta disponibilità sono tenuti di norma tutti i Dirigenti dei reparti e dei servizi di ICS Maugeri, dove previsto.

Nei limiti concessi dalle esigenze organizzative, il Direttore di Istituto può esentare dal servizio di pronta disponibilità, a domanda, i Dirigenti di età superiore ai 60 anni.

Art. 31- Rapporti di lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro può essere stipulato anche a tempo parziale, in conformità alle normative vigenti.

Salvo diversa pattuizione individuale, la prestazione lavorativa del Dirigente part-time sarà individuata in riferimento a turni programmati dalla Struttura sanitaria.

Al Dirigente a tempo parziale dovrà essere garantito un trattamento economico e normativo non inferiore a quello del Dirigente a tempo pieno di pari inquadramento, in proporzione all'orario prestato.

La Struttura sanitaria può richiedere al Dirigente, in via occasionale e comunque con un preavviso di almeno due giorni, la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero la variazione in aumento della sua durata.

Il Dirigente può svolgere, per specifiche esigenze e dietro espressa richiesta e/o autorizzazione della Struttura sanitaria, lavoro supplementare in misura non superiore al 30% dell'orario concordato, nonché lavoro straordinario.

Ai fini del computo dei lavoratori, il Dirigente a tempo parziale è calcolato in proporzione all'orario svolto.

TITOLO VII - PERMESSI

Art. 32 - Permessi straordinari

Al Dirigente che abbia superato il periodo di prova spettano i permessi retribuiti e non retribuiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Al Dirigente spettano, inoltre, a titolo di miglior favore, i seguenti permessi:

a) Per matrimonio o unione civile: giorni 15 di calendario, con la retribuzione giornaliera di cui all'art. 43 del presente CCL. Il permesso potrà essere fruito in unica soluzione, una sola volta nell'arco della vita lavorativa presso ICS Maugeri e/o società alla stessa collegate, entro i 6 mesi dal matrimonio o dall'unione civile;

b) per sostenere esami attinenti alla carriera e al perfezionamento professionale, limitatamente al periodo necessario per sostenere le prove stesse e gli eventuali giorni di viaggio di andata e ritorno, con la retribuzione giornaliera di cui

all'art. 43 del presente CCL;

c) per partecipare a congressi scientifici e corsi di aggiornamento professionale attinenti alla specifica attività esercitata, compresi quelli con punteggio ECM, per un massimo di 12 giorni all'anno estendibili a 16 giorni all'anno per i dirigenti che necessitano crediti ECM, con la retribuzione giornaliera di cui all'art. 43 del presente CCL, anche al fine di consentire la partecipazione ad iniziative promosse dalle associazioni di carattere scientifico e di ricerca;

d) per frequentare corsi di specializzazione universitaria nella branca esercitata o branca affine, previa autorizzazione della Direzione Sanitaria e/o della Direzione Scientifica, fino ad un massimo di 20 giorni per i Dirigenti a tempo pieno, riproporzionati in base all'orario di lavoro per i Dirigenti a tempo parziale, con un minimo garantito di almeno 14 giorni. Tali permessi non sono retribuiti. Il Dirigente è tenuto a documentare l'avvenuta partecipazione;

e) in aggiunta a quanto previsto ai punti c) e d) che precedono, purché siano garantite le esigenze di servizio, i Dirigenti potranno richiedere di essere posti in permesso senza retribuzione con diritto al mantenimento del posto di lavoro, al fine di partecipare a corsi di qualificazione, aggiornamento e specializzazione professionale attinenti al servizio;

f) per particolari motivi personali e/o familiari, ICS Maugeri concederà un permesso retribuito, con la retribuzione giornaliera di cui all'art. 43 del presente CCL, fino ad un massimo di 8 ore annuali, fruibili sia su base giornaliera, che oraria, con un minimo di 4 ore;

g) in caso di decesso del coniuge, della parte dell'unione civile, del convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei suoceri, dei figli e dei fratelli, spetta al Dirigente un permesso, limitatamente a cinque giorni di calendario comprensivi del giorno di decesso, che non verrà computato solo nell'ipotesi in cui il dirigente nel predetto giorno abbia comunque prestato attività lavorativa. Tale permesso è retribuito con la retribuzione giornaliera di cui all'art. 43 del presente CCL.

Tutti i permessi alle lettere dalla a) alla f) di cui sopra dovranno essere richiesti dall'interessato in tempo utile, e comunque con un preavviso di almeno 10 giorni, per consentire di organizzare la sostituzione del Dirigente assente, e potranno essere concessi o meno compatibilmente con le esigenze di servizio e previo parere favorevole della Direzione.

Tutti i permessi alle lettere dalla a) alla g) sopra indicati devono essere giustificati attraverso la produzione di idonea documentazione da parte del Dirigente e non verranno in alcun caso monetizzati, né accumulati, laddove non fruiti entro l'anno.

1) **Congedi per i genitori**
Al personale dirigente dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. 151/2001 e s.m.i.

2) **Permessi di cui alla Legge 5/2/1992, n. 104 e successive modificazioni.**
Al personale dirigente avente diritto spettano i permessi previsti dalla Legge 5/2/1992, n.104 e successive modificazioni, nonché i riposi di cui all'art. 42, comma 1, del D. Lgs n.151/2001 e s.m.i. e in alternativa al prolungamento del congedo parentale di cui al precedente punto 1.

Attesa la peculiarità dell'attività svolta dalle Strutture che applicano il presente CCL, in ragione della necessità di contemperare l'esigenza di assicurare continuità assistenziale agli utenti con il diritto all'assistenza del disabile, i Dirigenti che beneficiano dei permessi ex Legge n.104/92 dovranno consegnare al responsabile del servizio di appartenenza, con cadenza mensile, una programmazione di massima dei permessi stessi.

Laddove ricorrano situazioni straordinarie ed eccezionali che non consentano di individuare con detta cadenza le date di fruizione dei permessi, il Dirigente dovrà, per quanto possibile, comunicare la richiesta di permesso con un congruo preavviso, così da consentire all'azienda di predisporre le necessarie misure atte ad evitare di compromettere il funzionamento dell'organizzazione.

3) **Congedi per le Dirigenti vittime di violenza.**

3.1) La Dirigente, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto di astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato, con il trattamento previsto dalla normativa vigente.

3.2) Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la Dirigente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta alla Direzione Risorse Umane - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al paragrafo 3.1) che precede, con un preavviso non inferiore a cinque giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3.3.) La Dirigente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al paragrafo 3.1.) che precede, può presentare domanda di trasferimento ad altro Istituto ubicato in una località diversa da quella in cui si è subita la violenza, previa comunicazione alla Direzione Aziendale. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'Istituto dispone il trasferimento richiesto dalla dirigente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica, area e disciplina in altri Istituti di ICS Maugeri.

TITOLO VIII - MALATTIA ED INFORTUNIO

Art. 33 - Trattamento economico di malattia ed infortunio

In caso di assenza per malattia o infortunio, il Dirigente deve informare immediatamente, di norma prima dell'inizio del turno di servizio, il proprio Responsabile, la Direzione Sanitaria o quella Amministrativa secondo le rispettive competenze, e trasmettere l'attestazione di malattia (ovvero il numero di protocollo dell'attestazione medica in caso di malattia certificata telematicamente con le modalità di cui al D.m. 26 febbraio 2010 e s.m.i.). In ogni caso, le predette informazioni andranno fornite tempestivamente, al massimo entro il giorno successivo l'inizio dell'assenza.

Il datore di lavoro, nel caso specifico della malattia, è tenuto a corrispondere al Dirigente non in prova il 100% della retribuzione giornaliera di cui all'art. 43 del CCL sino al 365° giorno di assenza per malattia nell'arco di quattro anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso. Per i Dirigenti in prova si rinvia a quanto previsto all'art. 15 del presente CCL.

Quando il Dirigente non in prova si assenti oltre il limite di 540 giorni complessivi nell'arco di un quadriennio mobile, il datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro ex art. 2118 Cod. Civ.

Si conviene, in via eccezionale, che per quei Dirigenti non in prova che abbiano una ricaduta nello stesso evento

morboso che ha comportato un prolungato ricovero ospedaliero, in atto al momento della scadenza del prefissato periodo di comporto, questo venga prolungato di 60 giorni (da 540 a 600 giorni); qualora il predetto ricovero ospedaliero sia ancora in atto alla scadenza del seicentesimo giorno, il Dirigente, prima della scadenza del periodo di comporto, ha diritto di richiedere un periodo di aspettativa non retribuita che può protrarsi per un massimo di 90 giorni, purché permanga la situazione di ricovero ospedaliero.

Nel computo del predetto limite sono escluse le giornate di assenza per terapie salvavita per patologie gravi, quali emodialisi e chemioterapia, ed altre ad esse assimilabili che devono essere attestate da apposita certificazione medica.

Il Dirigente assente per malattia decade dal diritto all'indennità di malattia in caso di assenza alla visita di controllo domiciliare, richiesta o disposta ai sensi dell'art. 5 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle fasce orarie di reperibilità previste dal D.m. 8 gennaio 1985 e successive modificazioni. Qualora il Dirigente debba assentarsi dal proprio domicilio per sottoporsi a visita specialistica ambulatoriale, comunque, ha l'obbligo di avvertire la Direzione Risorse Umane entro le ore 9.00 dello stesso giorno.

Il Dirigente è tenuto ad informare immediatamente dell'avvenuto infortunio il proprio Responsabile, la Direzione Sanitaria e l'Ufficio Risorse Umane.

In caso di assenza per infortunio, il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere il 100% della retribuzione giornaliera di cui all'art. 43 del CCL al Dirigente non in prova sino al 365° giorno di assenza per infortunio. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il 40% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dall'INAIL, con conseguente obbligo del Dirigente di rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione.

Per i Dirigenti in prova si rinvia a quanto previsto all'art. 15 del presente CCL.

Non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio ai fini del pagamento della retribuzione.

In caso di licenziamento del Dirigente, comminato dopo il raggiungimento dell'età pensionabile, il periodo di conservazione del posto sarà limitato alla sola durata del periodo di preavviso e non oltre, anche in caso di successiva insorgenza di malattia.

Nel caso in cui l'infortunio o la malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà di ICS Maugeri di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte, subentrando nella titolarità delle corrispondenti azioni legali nei limiti del danno subito.

TITOLO IX - RESPONSABILITÀ CIVILE

Art. 34 - Responsabilità civile

ICS Maugeri risponde - ai sensi e nei limiti di quanto disposto dalla L. n. 24/2017 s.m.i. e relativi decreti attuativi - per la responsabilità civile conseguente all'attività del Dirigente medico e sanitario solo se compiuta nello svolgimento dell'attività di servizio come lavoratore subordinato ex artt. 2094 e 2095 cod. civ., senza diritto di rivalsa per le ipotesi di colpa grave.

Resta esclusa da quanto sopra ogni attività prestata in regime libero professionale (e quindi non nell'ambito dello svolgimento dell'attività di lavoro subordinato) anche svolta fuori dall'orario di lavoro (ALPI, ASIX e ALPI allargata)

per la quale il Dirigente è tenuto a stipulare autonoma copertura assicurativa, con oneri a proprio carico.

Quanto previsto nel presente articolo non esclude (né in alcun modo interferisce con) la possibilità per la Società di sanzionare disciplinarmente il comportamento del dirigente in base alla gravità dello stesso.

Per quanto non espressamente regolamentato, si rinvia alla normativa vigente.

TITOLO X - VITTO ED ABITI DI SERVIZIO

Art. 35 - Vitto

Nelle Strutture sanitarie ove esiste il servizio di mensa per il personale dipendente, il Dirigente ha diritto di usufruire del servizio stesso nei giorni di effettiva presenza al lavoro.

La quota di partecipazione è fissata in 1,20 euro per pasto.

Nelle Strutture sanitarie ove non vi è il servizio di mensa, al Dirigente viene erogato un buono pasto per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, il cui importo potrà essere oggetto di confronto con le OO.SS.

Art. 36 - Abiti di servizio

Quando è fatto obbligo ai Dirigenti di indossare una divisa, cartellino di riconoscimento, indumenti di lavoro e calzature appropriate, la relativa spesa, compresa quella della manutenzione ordinaria, è a carico dell'Amministrazione.

TITOLO XI - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 37 - Cessazione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro del Dirigente cessa nei seguenti casi:

a) per licenziamento;
b) per dimissioni;
c) per mutuo consenso;
d) per morte del lavoratore;
e) per scadenza del termine;
f) per raggiungimento dell'età pensionabile.

Art. 38 - Preavviso

Il preavviso di licenziamento o di dimissioni, per il Dirigente assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova, nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato nella misura di 3 mesi.

La Parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso, salvo diverso accordo fra le Parti.

In caso di licenziamento, il periodo di preavviso (anche se sostituito dalla corrispondente indennità) è computato nell'anzianità di servizio agli effetti del trattamento di fine rapporto.

È facoltà della Parte che riceve la disdetta di cui al primo comma del presente articolo, di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo e maturazione di

indennità per il periodo di preavviso totalmente o parzialmente non compiuto.

Art. 39 - Trattamento di fine rapporto di lavoro

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, al Dirigente deve essere corrisposto il Trattamento di Fine Rapporto.

Ai sensi dell'art. 2120, co. 2, Codice civile, le voci che concorrono a formare il Trattamento di Fine Rapporto sono esclusivamente:

- Stipendio Tabellare;
- Specificità Medica (per il personale medico);
- Posizione Unificata;
- Tredicesima mensilità;
- Indennità di esclusività.

Art. 40 - Indennità in caso di morte

In caso di morte del Dirigente, le indennità di cui agli artt. 38 e 39 del presente contratto (preavviso e Trattamento di Fine Rapporto) devono essere liquidate agli aventi diritto, secondo le disposizioni contenute nell'art. 2122 del codice civile.

Agli aventi diritto verrà erogata, in aggiunta alle indennità di cui sopra, una somma pari alla retribuzione che sarebbe stata corrisposta fino al termine del mese in cui si è verificato il decesso.

TITOLO XII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 41- Struttura della retribuzione

La struttura della retribuzione è così determinata:

Trattamento fondamentale:

a) Stipendio Tabellare;
b) Specificità Medica (per il personale medico);
c) Posizione Unificata, ove prevista;
d) Superminimo assorbibile e Superminimo non assorbibile.

Trattamento accessorio:

a) Indennità di esclusività;
b) Retribuzione variabile, ove spettante;
c) Specifici ulteriori elementi aggiuntivi della retribuzione, ove spettanti.

La retribuzione deve essere corrisposta al Dirigente in una data stabilita, comunque non oltre il 7° giorno lavorativo successivo alla fine di ciascun mese.

Indennità di esclusività

Per il personale di cui all'art. 17.1, comma 2, lettera b), c), d), i valori lordi mensili dell'indennità di esclusività sono diversificati in relazione all'anzianità di servizio presso ICS Maugeri nel ruolo dirigenziale, secondo quanto indicato nella tabella che segue, nel quale è altresì indicata anche l'indennità di esclusività spettante al personale di cui all'art. 17.1, comma 2, lettera a), ove dirigente medico e sanitario.

Anzianità nel ruolo dirigenziale		Valore indennità	
Personale in servizio al 31/12/2017	Personale assunto dal 01/01/2018	Dirigente medico	Dirigente sanitario
entro i 5 anni	entro i 10 anni	€ 174,41	€ 115,93
da 5 a 15 anni	da 10 a 20 anni	€ 703,94	€ 392,58
oltre i 15 anni	oltre i 20 anni	€ 959,37	€ 913,64
Dirigenti di cui all'art. 17.1, comma 2 lettera a)		€ 1.278,92	€ 1.278,92

Il personale che effettua l'opzione per la non esclusività, fermo restando il rispetto delle norme di legge sull'incompatibilità, non potrà svolgere attività esterna in altre strutture di ricovero (ordinario e in day hospital), come previsto dall'art. 23 del presente CCL e dovrà informare ICS Maugeri, nella persona del Direttore di Istituto, dell'attività svolta esternamente e si vedrà riconosciuta la voce economica "Tabellare" e la "Indennità specificità medica", quest'ultima ridotta del 30%.

Per i Dirigenti che, alla data di entrata in vigore del CCL Maugeri 23/02/2021, erano stati contrattualizzati con il CCNL Sanità privata, il raggiungimento del complessivo trattamento retributivo previsto dal presente articolo, è stato operato attraverso un corrispondente assorbimento del superminimo in godimento, ove esistente, secondo quanto previsto dal predetto CCL Maugeri del 23/02/2021.

Ai Dirigenti medici e sanitari in forza alla sottoscrizione del presente CCL, assunti in epoca successiva al 1° gennaio 2018, i quali, in sede di prima scelta ai sensi dell'art. 24 CCL, abbiano optato per il regime non esclusivo, e che in seguito optino per il rapporto di lavoro esclusivo, l'indennità di esclusività spettante verrà erogata per la sola parte eccedente l'eventuale superminimo in godimento.

Art. 42 -Tabelle retributive

A) Tabelle retribuzione Dirigenti Medici, Dirigenti Non medici e Dirigenti Amministrativi

Dirigenti Medici - TEMPO PIENO					
Inquadramento in base ad Incarico (art. 17 CCL)	**Stipendio Tabellare fino al 31/12/2025*	*Indennità Specificità Medica*	*Posizione Unificata (ex Retribuzione di Posizione)***	*Importo mensile lordo*	*Importo annuale lordo*
Dirigente medico con incarico di Direzione di Struttura Complessa, Direzione sanitaria	€ 3.121,00	€ 628,10	€ 1.071,35	€ 4.820,45	€ 62.665,85
Dirigente medico con incarico di Direzione di Struttura Semplice	€ 3.121,00	€ 628,10	€ 738,66	€ 4.487,76	€ 58.340,88
Dirigente medico con Incarico Professionale di Alta specializzazione	€ 3.121,00	€ 628,10	€ 361,52	€ 4.110,62	€ 53.438,06
Dirigente medico con Incarico Professionale con anzianità >5 anni	€ 3.121,00	€ 628,10	€ 270,05	€ 4.019,15	€ 52.248,95
Dirigente medico	€ 3.121,00	€ 628,10	/	€ 3.749,10	€ 48.738,30

* Per gli aumenti del tabellare previsti dal presente CCL si rimanda all'art. 49

** Si chiarisce che la Retribuzione di Posizione di cui al CCL Maugeri 23.02.2021, fermi gli importi, è denominata Posizione Unificata.

Dirigenti non medici e Dirigenti amministrativi – TEMPO PIENO				
Inquadramento in base ad Incarico (art. 17 CCL)	**Stipendio Tabellare fino al 31/12/2025*	*Posizione Unificata*	*Importo mensile lordo*	*Importo annuale lordo*
Dirigente non medico (escluso amministrativo) con incarico di Direzione di Struttura Complessa	€ 3.121,00	€ 1.067,96	€ 4.188,96	€ 54.456,48
Dirigente amministrativo con incarico di Direzione di Struttura Complessa	€ 3.121,00	€ 1.234,68	€ 4.355,68	€ 56.623,84
Dirigente non medico (escluso amministrativo) con incarico di Direzione di Struttura semplice	€ 3.121,00	€ 634,97	€ 3.755,97	€ 48.827,61
Dirigente amministrativo con incarico di Direzione di Struttura Semplice	€ 3.121,00	€ 600,82	€ 3.721,82	€ 48.383,66
Dirigente non medico (escluso amministrativo) con incarico Professionale di Alta Specializzazione	€ 3.121,00	€ 404,42	€ 3.525,42	€ 45.830,46
Dirigente amministrativo con incarico Professionale di Alta specializzazione	€ 3.121,00	€ 353,07	€ 3.474,07	€ 45.162,91
Dirigente non medico (escluso amministrativo) con Incarico Professionale con anzianità >5 anni	€ 3.121,00	€ 357,18	€ 3.478,18	€ 45.216,34
Dirigente amministrativo con Incarico Professionale con anzianità >5 anni	€ 3.121,00	€ 319,31	€ 3.440,31	€ 44.724,03
Dirigente non medico (escluso amministrativo)	€ 3.121,00	€ 23,31	€ 3.144,31	€ 40.876,03
Dirigente amministrativo	€ 3.121,00	€ 56,05	€ 3.177,05	€ 41.301,65

*Per gli aumenti del tabellare previsti dal presente CCL si rimanda all'art. 49

Gli importi sono corrisposti in 13 mensilità, pertanto l'importo annuale lordo è comprensivo del rateo di tredicesima mensilità.

B) Indennità Struttura Complessa

Inquadramento in base ad Incarico (art. 17 CCL)	*Importo mensile lordo*	*Importo annuale lordo*
Dirigente medico con incarico di Direzione di Struttura Complessa (area medica e/o chirurgica), Direttore Sanitario	€ 764,73	€ 9.941,49
Dirigente non medico e amministrativo con incarico di Direzione di Struttura Complessa	€ 569,82	€ 7.407,66

Gli importi sono corrisposti in 13 mensilità, pertanto l'importo annuale lordo è comprensivo del rateo di tredicesima mensilità.

C) EX Superminimo CCL

Esclusivamente ai Dirigenti in forza al 31/12/2017 continuerà ad essere riconosciuto l'elemento retributivo, già denominato "Superminimo Assorbibile" nelle tabelle di cui all'art. 42 del CCL 23/02/2021 e denominato "SUP. RIASS. CCL" nei cedolini, con la nuova voce "EX SUP. CCL", che è stato determinato come segue, in base agli Incarichi e anzianità in forza al 31/12/2017, e che avrà natura di superminimo non assorbibile:

Inquadramento in base ad Incarico (art. 17 CCL)	*Importo mensile lordo*	*Importo annuale lordo*
Dirigente medico con incarico di Direzione di Struttura Complessa (area chirurgica), Direttore sanitario	€ 466,40	€ 6.063,20
Dirigente medico con incarico di Direzione Struttura Complessa (area medica) e Direttore sanitario	€ 349,35	€ 4.541,55
Dirigente medico con incarico di Direzione di Struttura Semplice	€ 348,62	€ 4.532,06
Dirigente medico con Incarico Professionale di Alta specializzazione	€ 338,14	€ 4.395,82
Dirigente medico con Incarico Professionale con anzianità >5 anni	€ 335,59	€ 4.362,67
Dirigente medico	€ 328,08	€ 4.265,04
Dirigenti non medici e Dirigenti amministrativi	€ 310,61	€ 4.037,93

Gli importi sono corrisposti in 13 mensilità, pertanto l'importo annuale lordo è comprensivo del rateo di tredicesima mensilità.

Art. 43 - Paga giornaliera e oraria

Dirigenti a tempo pieno

La paga oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile lorda, calcolata con riferimento ai soli elementi retributivi lordi presenti nella testata del cedolino paga, per il coefficiente di 164,66.

La paga giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile lorda, come sopra calcolata, per il coefficiente di 26.

Dirigenti a tempo parziale

La paga oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile lorda parametrata a orario a tempo pieno, calcolata con riferimento ai soli elementi retributivi lordi presenti nella testata del cedolino paga, per il coefficiente di 164,66.

La paga giornaliera si ottiene moltiplicando la retribuzione mensile lorda, come sopra calcolata, per la percentuale

part-time in essere e dividendo il risultato per il coefficiente di 26.

Eventuali assenze non retribuite (scioperi, permessi a proprio carico, assenze ingiustificate, ecc.) saranno trattenute con l'applicazione della paga oraria o giornaliera di cui ai precedenti commi.

Art. 44 - Retribuzione variabile

Nell'ottica di favorire una maggiore partecipazione dei Dirigenti agli obiettivi dell'Azienda, le Parti concordano di demandare alla contrattazione decentrata, come previsto dall'art. 6 del presente CCL, la definizione di accordi aventi ad oggetto l'erogazione di quote economiche aggiuntive correlate ai risultati conseguiti, aventi per obiettivo innovazioni sull'organizzazione del lavoro, incrementi di produttività, di qualità, anche finalizzati allo svolgimento dell'attività scientifica e di ricerca, e altri elementi di competitività, valutati secondo criteri preventivamente concordati tra le Parti.

In considerazione di quanto sopra, le Parti concordano di superare in via definitiva la regolamentazione della retribuzione di risultato contenuta nell'art. 44 del previgente CCL Maugeri sottoscritto in data 23 febbraio 2021, che perderà ogni e qualsivoglia effetto a decorrere dall'entrata in vigore del presente CCL, sia con riferimento ai Dirigenti già assunti prima di tale data, sia con riferimento ai dirigenti assunti successivamente. Le Parti si danno atto che eventuali prestazioni già svolte dai Dirigenti secondo quanto previsto dal previgente art.44, sono state interamente remunerate dalla previgente "Retribuzione di risultato".

Quale condizione di miglior favore definita da entrambe le Parti, a fronte dell'impegno al mantenimento dei livelli di efficienza e della disponibilità allo svolgimento di attività gestionali e/o professionali connesse al ruolo dirigenziale, nonché attività di ricerca ed aggiornamento, esclusivamente i dirigenti già assunti alla data di entrata in vigore del presente CCL, che percepivano la voce "Retribuzione di risultato", riceveranno, in sostituzione della retribuzione variabile "Retribuzione di risultato" calcolata in base alla regolamentazione non più in vigore, un importo mensile fisso erogato in 12 mensilità nel corpo del cedolino, alla voce "ex art. 44", pari agli importi lordi indicati nella tabella che segue, stabiliti in base all'anzianità di servizio calcolata alla data di entrata in vigore del presente CCL:

ANZIANITA'	**Ex art. 44**	
Dirigenti in servizio al 31/12/2017 che percepivano la voce "Retribuzione di risultato"	**Dirigente medico**	**Dirigente sanitario**
da 5 a 15 anni	€ 54,75	€ 30,53
oltre i 15 anni	€ 74,62	€ 71,06
Dirigenti di cui all'art. 17.1, punto 2 lett. A)	€ 99,47	€ 99,47

ANZIANITA'	**Ex art. 44**	
Dirigenti assunto dal 01/01/2018 che percepivano la voce "Retribuzione di risultato"	**Dirigente medico**	**Dirigente sanitario**
entro i 10 anni	€ 13,57	€ 9,02
Dirigenti di cui all'art. 17.1, punto 2 lett. A)	€ 99,47	€ 99,47

La neo-istituita voce "ex art. 44" è omnicomprensiva e non produce alcuna incidenza su nessun istituto retributivo diretto e/o indiretto, ivi espressamente inclusi il Trattamento di Fine Rapporto e la Tredicesima, dal momento che

le Parti intendono espressamente conglobare detti istituti negli importi complessivi sopra indicati. Gli importi lordi indicati in tabella si riferiscono ad un orario di lavoro a tempo pieno e saranno riproporzionati in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, in base alla percentuale di part-time.

Art. 45 - Indennità di servizio in orario notturno e festivo

Ai Dirigenti il cui turno di servizio si svolga durante le ore notturne, spetta inoltre una indennità notturna rideterminata nella misura unica uguale per tutti di € 3,00 lorde per ogni ora di servizio prestato tra le 22.00 e le ore 06.00.

Per il servizio del turno prestato in giorno festivo compete una indennità determinata in € 20,00 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario del turno, ridotta ad € 10,00 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di due ore; nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di una indennità festiva per ogni singolo dirigente.

Art. 46 - Retribuzione individuale di Anzianità

Gli scatti e le classi maturati e corrisposti per il periodo fino al 31/12/96 continueranno ad essere corrisposti ai Dirigenti aventi diritto con la voce "retribuzione individuale di anzianità".

Art. 47 - Indennità di rischio

Al Dirigente medico classificato di categoria "A" da parte dell'esperto qualificato, ai sensi del D. Lgs. n. 17 marzo 1995, n. 230, viene riconosciuta l'indennità di rischio da radiazioni pari a € 1.240,00 lordi annui, erogata in 12 mensilità, comprensivi del rateo di tredicesima, frazionabili in rapporto all'effettivo servizio svolto.

Detta indennità è comunque riconosciuta ai Dirigenti medici radiologi, salvo che siano adibiti a servizi che non prevedano l'esposizione al rischio da radiazioni.

Ai Dirigenti medici sopra individuati, con l'eccezione di cui al comma che precede, compete altresì un periodo di permesso retribuito di giorni 15 di calendario.

Per il Dirigente medico anestesista sottoposto a rischio biologico secondo quanto disciplinato dal D. Lgs. 81/2008 e dal DVR aziendale dovranno essere riconosciute otto giornate all'anno di riposo per rischio anestesiologico. Questo riposo viene fruito in un unico periodo di 8 giorni di calendario. La fruizione del congedo per rischio radiologico, di cui al capoverso che precede, assorbe quello di 8 giorni per rischio anestesiologico, di cui al presente capoverso.

Art. 48 - Tredicesima mensilità

A tutto il personale dirigente in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi entro il 20 del mese di dicembre di ogni anno, composta esclusivamente dalle seguenti voci: dal trattamento fondamentale di cui all'articolo 41, ad eccezione del superminimo non assorbibile, nonché - per gli aventi diritto - dalla Retribuzione Individuale di Anzianità, dall'indennità di struttura complessa, dall'indennità di esclusività e dall'"Ex Superminimo CCL" di cui all'art. 42 Tabella C).

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il Dirigente ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio; la frazione di mese superiore a quindici giorni va considerata, a questi effetti, come mese intero.

Art. 49 - Incrementi stipendiali

La voce Stipendio Tabellare di cui alle tabelle sub A) dell'art. 42 viene incrementata come disposto nella tabella che segue:

Decorrenza	*01/01/2026*	*01/01/2027*	*01/01/2028*
Incremento lordo mensile dello Stipendio Tabellare	€ 100	€ 50	€ 50
Stipendio Tabellare mensile lordo	€ 3.221,00	€ 3.271,00	€ 3.321,00

Gli incrementi disposti dal presente CCL nella tabella sopra indicata:

- vengono riconosciuti esclusivamente al personale dirigente in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCL, nonché ai Dirigenti assunti successivamente,
- potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da somme concesse da ICS Maugeri ai Dirigenti a titolo di superminimo, fatta eccezione per i superminimi espressamente definiti come non assorbibili.

Art. 49 bis – Procedura di rinnovo e trattamento economico nel periodo successivo alla scadenza contrattuale

1. Al fine di favorire la continuità delle relazioni sindacali e assicurare la tempestiva definizione del rinnovo del presente CCL, le Parti si impegnano ad avviare il confronto negoziale in tempo utile rispetto alla scadenza del CCL.
2. Qualora venga data disdetta al presente CCL da una delle parti ai sensi dell'art. 3, a decorrere dal 1° gennaio 2029 e durante il periodo di ultrattività, ICS Maugeri riconoscerà ai Dirigenti un elemento provvisorio della retribuzione, pari all'importo lordo mensile di € 30,00 (trenta/00) erogato per tredici mensilità, denominato "Elemento Transitorio".
3. L'Elemento Transitorio di cui al comma precedente è riconosciuto esclusivamente quale elemento transitorio e non costituisce incremento retributivo definitivo, né modifica strutturale dei trattamenti economici previsti dal presente CCL. Inoltre, gli importi erogati a titolo di Elemento Transitorio sono onnicomprensivi di qualsiasi incidenza su ogni istituto diretto o indiretto e non sono utili agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto, né di alcun altro istituto contrattuale.
4. L'Elemento Transitorio di cui al presente articolo sarà assorbito, fino a concorrenza, da somme concesse da ICS Maugeri ai Dirigenti a titolo di superminimo, fatta eccezione per i superminimi espressamente definiti come non assorbibili. Inoltre, l'Elemento Transitorio, essendo corrisposto a titolo di anticipazione di ogni possibile futuro aumento contrattuale, sarà assorbito, fino a concorrenza, da eventuali incrementi stipendiali che dovessero essere riconosciuti in prosieguo, anche se attuati mediante particolari istituti comunque denominati ed anche se con effetto retroattivo, da parte della contrattazione collettiva e dalla legge.
5. Le Parti, con la presente previsione, hanno inteso dare attuazione a quanto previsto dall'art. 10, comma 3, del Decreto Legge 30 aprile 2026, n. 62, convertito con modificazioni dalla L. 25 giugno 2026, n. 112. In caso di modifiche normative, che introducano meccanismi di adeguamento retributivo obbligatori per ICS Maugeri, i Dirigenti non avranno più diritto all'Elemento Transitorio e le previsioni di cui al presente articolo non troveranno più applicazione dalla data di entrata in vigore delle predette modifiche normative.

Art. 50 - Una tantum

Le Parti, in considerazione della complessità della trattativa che ha portato alla stipulazione del presente CCL, concordano di erogare ai dirigenti assunti entro il 31 dicembre 2025 ed in forza alla data di stipula del presente CCL un importo lordo a titolo di *una tantum* onnicomprensivo, quantificato come segue:

- Dirigenti assunti prima del 1° gennaio 2023: € 1.000,00 lordi
- Dirigenti assunti dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023: € 700,00 lordi
- Dirigenti assunti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024: € 500,00 lordi
- Dirigenti assunti dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025: € 300,00 lordi

L'importo lordo di cui sopra sarà suddiviso in due tranche, di cui la prima pari al 60% erogata con il primo cedolino utile a seguito dell'approvazione del CCL e la seconda pari al 40%, erogata con il cedolino di gennaio 2027.

Gli importi di cui sopra, ferme le altre condizioni, saranno riproporzionati per i dirigenti part-time sulla base della percentuale part-time in essere alla data di sottoscrizione del presente CCL.

Tutti gli importi lordi erogati a titolo di *una tantum* di cui al presente articolo sono onnicomprensivi di qualsiasi incidenza su ogni istituto diretto o indiretto e non sono utili agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto, né di alcun altro istituto contrattuale.

CLAUSOLA FINALE

Il presente CCL Maugeri rappresenta la disciplina unitaria che regolamenta i rapporti di lavoro tra ICS Maugeri e il personale dirigente e sostituisce integralmente, a decorrere dalla data di sottoscrizione, ogni previgente accordo stipulato tra le Parti a livello nazionale applicabili alla dirigenza, ivi incluso il Contratto Collettivo Dirigenti Maugeri del 23 febbraio 2021, fatto salvo l'Addendum al CCL Maugeri che scadrà il 31 dicembre 2026 e che verrà sostituito, con effetto dal 1° gennaio 2027, dall'Accordo Quadro sulla regolamentazione dell'attività in solvenza e di ricerca per il personale Dirigente dipendente.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

1) Le parti si impegnano a confrontarsi in merito alla previdenza complementare

Letto, confermato e sottoscritto

Pavia, 26 ottobre 2026

Per ICS Maugeri SpA – SB

Luca Damiani (Presidente Esecutivo)_____

Sabrina Matteazzi (Direttore HR e Organizzazione)_____

Maria Gigliola Rosignoli (Direttore Sanitario Centrale)_____

Francesco Maria Benini (Head Of Direzione HR)_____

Marco Grassi (Responsabile Pay-Roll)_____

Per le OO.SS. Dirigenza

FP CGIL

Barbara Francavilla (capo delegazione)_____

Giovanni Golino _____

Paolo Baccaglini _____

Luca Semeraro _____

CISL FP

Antonio Cuozzo (capo delegazione)_____

Angela Raffaella Cremaschini _____

Fabio Vanoglio _____

UIL FP

Cosmo Galeppi (capo delegazione)_____

CISL MEDICI

Giuseppe Monaco (capo delegazione)_____

ANAAO ASSOMED

Fabio Florianello (capo delegazione)_____

Pasquale De Cata_____

Silvia Cacco _____

UMI

Francesco Falsetti (capo delegazione)_____

Domenico Fiorenza_____

AAROI- EMAC

Cristina Mascheroni (capo delegazione)_____

Elena Masserini _____

CIMO

Claudio Lisi (capo delegazione) _____

allegato tabella ART. 42 CCL MAUGERI

Dirigenti medici • TEMPO PIENO

Incarico (art.17 CCL)	Tabellare sino al 31/12/2025	Indennità specificità medica	Posizione unificata (ex Retribuzione di Posizione)	Importo mensile lordo	Importo annuale lordo	Tabellare dal 01/01/2026	Indennità specificità medica	Posizione unificata (ex Retribuzione di Posizione)	Importo mensile lordo	Importo annuale lordo	Tabellare dal 01/01/2027	Indennità specificità medica	Posizione unificata (ex Retribuzione di Posizione)	Importo mensile lordo	Importo annuale lordo	Tabellare dal 01/01/2028	Indennità specificità medica	Posizione unificata (ex Retribuzione di Posizione)	Importo mensile lordo	Importo annuale lordo
Dirigente medico con incarico di Direzione di Struttura Complessa, Direzione sanitaria	3.121,00 €	628,10 €	1.071,35 €	4.820,45 €	**62.665,85 €**	3.221,00 €	628,10 €	1.071,35 €	4.920,45 €	**63.965,85 €**	3.271,00 €	628,10 €	1.071,35 €	4.970,45 €	**64.615,85 €**	3.321,00 €	628,10 €	1.071,35 €	5.020,45 €	**65.265,85 €**
Dirigente medico con incarico di Direzione di Struttura Semplice	3.121,00 €		738,66 €	3.859,66 €	**50.175,58 €**	3.221,00 €	628,10 €	738,66 €	4.587,76 €	**59.640,88 €**	3.271,00 €	628,10 €	738,66 €	4.637,76 €	**60.290,88 €**	3.321,00 €	628,10 €	738,66 €	4.687,76 €	**60.940,88 €**
Dirigente medico con Incarico Professionale di Alta specializzazione	3.121,00 €	628,10 €	361,52 €	4.110,62 €	**53.438,06 €**	3.221,00 €	628,10 €	361,52 €	4.210,62 €	**54.738,06 €**	3.271,00 €	628,10 €	361,52 €	4.260,62 €	**55.388,06 €**	3.321,00 €	628,10 €	361,52 €	4.310,62 €	**56.038,06 €**
Dirigente medico con Incarico Professionale con anzianità >5 anni	3.121,00 €	628,10 €	270,05 €	4.019,15 €	**52.248,95 €**	3.221,00 €	628,10 €	270,05 €	4.119,15 €	**53.548,95 €**	3.271,00 €	628,10 €	270,05 €	4.169,15 €	**54.198,95 €**	3.321,00 €	628,10 €	270,05 €	4.219,15 €	**54.848,95 €**
Dirigente medico	3.121,00 €	628,10 €		3.749,10 €	**48.738,30 €**	3.221,00 €	628,10 €		3.849,10 €	**50.038,30 €**	3.271,00 €	628,10 €		3.899,10 €	**50.688,30 €**	3.321,00 €	628,10 €		3.949,10 €	**51.338,30 €**

allegato tabella ART. 42 CCL MAUGERI

Dirigenti non medici e amministrativi • TEMPO PIENO

Inquadramento in base ad Incarico (art. 17 CCL)	Tabellare sino al 31/12/2025	Posizione Unificata	Importo mensile lordo	Importo annuale lordo	Tabellare dal 01/01/2026	Posizione Unificata	Importo mensile lordo	Importo annuale lordo	Tabellare dal 01/01/2027	Posizione Unificata	Importo mensile lordo	Importo annuale lordo	Tabellare dal 01/01/2028	Posizione Unificata	Importo mensile lordo	Importo annuale lordo
Dirigente non medico (escluso amministrativo) con incarico di Direzione di Struttura Complessa	3.121,00 €	1.067,96 €	4.188,96 €	**54.456,48 €**	3.221,00 €	1.067,96 €	4.288,96 €	**55.756,48 €**	3.271,00 €	1.067,96 €	4.338,96 €	**56.406,48 €**	3.321,00 €	1.067,96 €	4.388,96 €	**57.056,48 €**
Dirigente amministrativo con incarico di Direzione di Struttura Complessa	3.121,00 €	1.234,68 €	4.355,68 €	**56.623,84 €**	3.221,00 €	1.234,68 €	4.455,68 €	**57.923,84 €**	3.271,00 €	1.234,68 €	4.505,68 €	**58.573,84 €**	3.321,00 €	1.234,68 €	4.555,68 €	**59.223,84 €**
Dirigente non medico (escluso amministrativo) con incarico di Direzione di Struttura semplice	3.121,00 €	634,97 €	3.755,97 €	**48.827,61 €**	3.221,00 €	634,97 €	3.855,97 €	**50.127,61 €**	3.271,00 €	634,97 €	3.905,97 €	**50.777,61 €**	3.321,00 €	634,97 €	3.955,97 €	**51.427,61 €**
Dirigente amministrativo con incarico di Direzione di Struttura Semplice	3.121,00 €	600,82 €	3.721,82 €	**48.383,66 €**	3.221,00 €	600,82 €	3.821,82 €	**49.683,66 €**	3.271,00 €	600,82 €	3.871,82 €	**50.333,66 €**	3.321,00 €	600,82 €	3.921,82 €	**50.983,66 €**
Dirigente non medico (escluso amministrativo) con incarico Professionale di Alta specializzazione	3.121,00 €	404,42 €	3.525,42 €	**45.830,46 €**	3.221,00 €	404,42 €	3.625,42 €	**47.130,46 €**	3.271,00 €	404,42 €	3.675,42 €	**47.780,46 €**	3.321,00 €	404,42 €	3.725,42 €	**48.430,46 €**
Dirigente amministrativo con incarico Professionale di Alta specializzazione	3.121,00 €	353,07 €	3.474,07 €	**45.162,91 €**	3.221,00 €	353,07 €	3.574,07 €	**46.462,91 €**	3.271,00 €	353,07 €	3.624,07 €	**47.112,91 €**	3.321,00 €	353,07 €	3.674,07 €	**47.762,91 €**
Dirigente non medico (escluso amministrativo) con Incarico Professionale con anzianità >5 anni	3.121,00 €	357,18 €	3.478,18 €	**45.216,34 €**	3.221,00 €	357,18 €	3.578,18 €	**46.516,34 €**	3.271,00 €	357,18 €	3.628,18 €	**47.166,34 €**	3.321,00 €	357,18 €	3.678,18 €	**47.816,34 €**
Dirigente amministrativo con Incarico Professionale con anzianità >5 anni	3.121,00 €	319,31 €	3.440,31 €	**44.724,03 €**	3.221,00 €	319,31 €	3.540,31 €	**46.024,03 €**	3.271,00 €	319,31 €	3.590,31 €	**46.674,03 €**	3.321,00 €	319,31 €	3.640,31 €	**47.324,03 €**
Dirigente non medico (escluso amministrativo)	3.121,00 €	23,31 €	3.144,31 €	**40.876,03 €**	3.221,00 €	23,31 €	3.244,31 €	**42.176,03 €**	3.271,00 €	23,31 €	3.294,31 €	**42.826,03 €**	3.321,00 €	23,31 €	3.344,31 €	**43.476,03 €**
Dirigente amministrativo	3.121,00 €	56,05 €	3.177,05 €	**41.301,65 €**	3.221,00 €	56,05 €	3.277,05 €	**42.601,65 €**	3.271,00 €	56,05 €	3.327,05 €	**43.251,65 €**	3.321,00 €	56,05 €	3.377,05 €	**43.901,65 €**

Dichiarazione congiunta delle OO.SS.

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCL Dirigenza Maugeri ritengono necessario procedere, nel mese di settembre 2028, ad una verifica congiunta con gli Istituti Maugeri dell'andamento delle retribuzioni contrattuali e delle retribuzioni di fatto della Dirigenza, durante il periodo di vigenza contrattuale, sulla base dei dati ufficiali ISTAT ed RGS. Tale verifica, che si terrà ai sensi dei commi 1 e 5 dell'art. 49 bis del presente CCL, e sarà finalizzata a valutare gli effetti dell'inflazione sul potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori e ad individuare le eventuali misure necessarie a garantire l'effettiva tutela salariale.

Pavia, 26 ottobre 2026.

FP CGIL – Barbara Francavilla (capo delegazione) _____

CISL FP – Antonio Cuozzo (capo delegazione) _____

UIL FP – Cosmo Galeppi (capo delegazione) _____

CISL MEDICI – Giuseppe Monaco (capo delegazione) _____

ANAAO – ASSOMED – Fabio Florianello (capo delegazione) _____

AAROI – EMAC – Cristina Mascheroni (capo delegazione) _____

U.M.I. – Francesco Falsetti (capo delegazione) _____

CIMO – Claudio Lisi (capo delegazione) _____