

Intersindacale della Dirigenza Medica, Sanitaria e Veterinaria Toscana



Inviata via PEC/mail

Firenze 7 febbraio 2024

Ai Segretari Aziendali e Provinciali

Ai Colleghi nostri iscritti

Ai Direttori Generali:

- ASL Toscana Centro
- AOU Careggi
- AOU Meyer
- ASL Toscana Sudest
- AOU Senese
- ASL Toscana Nordovest
- AOU Pisana
- Fondazione Gabriele Monasterio
- ARPAT
- ISPRO
- ESTAR

E p.c.

Dott. S. Bezzini
Assessore Sanità Welfare e Coesione sociale

Dott. F. Gelli
Direttore Generale Sanità Welfare e Coesione sociale

Dott. Luciano Lippi
Direttore U.O. Relazioni Sindacali

Ai Segretari e Presidenti Nazionali delle OO.SS. della Dirigenza dell'Area Sanità

LORO SEDI

Oggetto: Applicazione del CCNL 2019/2021

Egregi,

Considerato che:

- alcuni istituti contrattuali sono "*auto applicativi*" a far data dall'entrata in vigore del contratto in oggetto (24/1/24),

Intersindacale della Dirigenza Medica, Sanitaria e Veterinaria Toscana



- le nuove norme comportano l'immediata decadenza dei regolamenti aziendali non ad esse conformi (*ex pluribus*: quelli che disciplinano l'orario di lavoro) ed implicano conseguenti ed immediati adeguamenti dei sistemi di rilevazione delle presenze (WHR),
- finora vi è stata notevole disomogeneità tra le varie aziende della regione nell'applicazione di norme e contratti, situazione non più tollerabile,

ci pregiamo allegare a questa nostra un elenco di tali istituti, corredato dalle nostre indicazioni ad uso delle rappresentanze sindacali aziendali e dei nostri colleghi iscritti (che ci leggono per conoscenza), cui chiediamo di segnalare tempestivamente ai loro referenti aziendali e se del caso alle segreterie regionali, eventuali problematiche, al fine di prenderle in carico ed affrontarle nelle sedi competenti.

Certi di un tempestivo riscontro, inviamo

Distinti saluti

Per le Segreterie Regionali dell'intersindacale dell'Area Sanità Toscana:

Gerardo Anastasio ANAAO Assomed

Luigi De Simone AAROI EMAC

Pasquale D'Onofrio FP CGIL medici e dirigenti sanitari

Lorenzo Preziuso Federazione CIMO FESMED

Giuseppe Celona CISL Medici

Marco De Prizio FESMED

Giovanni Cardeti FVM

Pietro De Biaso NUOVA ASCOTI

Claudio Guerra FASSID (Aipac, Aupi, Sinafo, Simet, SNR)

Lina Mameli UIL FP

Allegati:

Elenco istituti auto applicativi e nostre indicazioni operative relative all'applicazione del nuovo CCNL

Intersindacale della Dirigenza Medica, Sanitaria e Veterinaria Toscana



CCNL 2019-2021 – Istituti auto applicativi ed indicazioni pratiche

Premessa

Scopo di questo documento è di elencare (ovviamente in maniera non esaustiva) gli istituti che non necessitano di contrattazione o confronto e di fornire alcune indicazioni pratiche al fine di una rapida applicazione, nell'intento di evitare i problemi, i ritardi e le mancate applicazioni verificatesi nei precedenti contratti di lavoro.

Note Esplicative

- Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipula, salvo diversa prescrizione del contratto stesso (Art. 2 co. 2)
- Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Azienda e Enti entro trenta giorni dalla data di stipula di cui al comma suddetto, cioè **entro il 22/2/2024**. (art. 2 co. 3)

- Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 72 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) e 74 (Fondo per la retribuzione di risultato); ... (art.9 co. 5)

*b) "I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), sono negoziati con cadenza annuale; l'avvio del negoziato avviene **entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento** (art. 10 co. 2)*

Poiché il termine di convocazione della rappresentanza sindacale era previsto per il **31/1/2024** ed è quindi già scaduto, si ritiene opportuno – qualora non sia stato già fatto – chiedere di avviare quanto prima la contrattazione di secondo livello, riservandosi eventualmente di adeguarla qualora intervengano indicazioni successive dal confronto a livello regionale ex. art.7

- Sono ricompresi tra gli istituti a contenuto economico con carattere vincolato e automatico tutti gli arretrati retributivi maturati a far data dal 1 gennaio 2019 (data di effetto del CCNL) fino alla data di applicazione a regime delle previsioni retributive di cui agli artt. 61 e segg. stesso CCNL.

- Ai sensi dell'art. 17 dpr 917/1986 (Tassazione separata) l'imposta si applica separatamente sui seguenti redditi: *b) emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti, percepiti per effetto di leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti, compresi i compensi e le indennità di cui al comma 1 dell'articolo 47 e al comma 2 dell'articolo 46;...*

Si invita pertanto a vigilare che il pagamento degli arretrati retributivi di cui al CCNL, siano corrisposti entro la scadenza contrattualmente prevista, (22/2/2024) prevedendo esplicitamente che sui medesimi sia applicata – ai fini dell'imposta sui redditi – la tassazione separata di cui all'art. 17 dpr 917/1986.

- I contratti integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli e con le disposizioni risultanti dai contratti collettivi nazionali, pena la nullità delle clausole, ai sensi dell'art.9, co.6 e stante il preciso vincolo dell'art.40, comma 3 quinquies, del D.Lgs n.165/2001, che richiede un forte vincolo di coerenza tra CCNL e Contratti Integrativi Aziendali.

- Nei casi di violazione dei vincoli previsti dal CCNL si potrebbe incorrere in una responsabilità amministrativa per eventuali danni arrecati (danno da contrattazione integrativa).

Intersindacale della Dirigenza Medica, Sanitaria e Veterinaria Toscana



SEDE DI LAVORO

- Nel **CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO**, per il quale è richiesta la forma scritta, deve essere espressamente ed esaustivamente indicata: **Unità Operativa di assegnazione e Presidio Ospedaliero o Struttura Territoriale sede dell'ordinaria attività lavorativa, (art. 15 . c.2 f)** individuata con sede fisica, quindi **indirizzo** del presidio (vedi Reg. Toscana Verbale OO.SS. mobilità incarichi e fondi risultato 2015). Anche nei contratti individuali le Aziende o Enti non possono inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge. Pertanto non saranno più validi né proponibili i contratti in cui la sede ordinaria di lavoro non sia unica o non esattamente definita, ed essi dovranno essere ricondotti alla norma **entro il 22/2/2024**. Si ricorda che tale previsione era già contenuta nell'allegato A alla DGRT n. 1200 del 29/11/2016, purtroppo ampiamente disattesa in varie aziende territoriali.
- Nonostante un "*Presidio Ospedaliero*" o una struttura territoriale possano essere formati da più "*Stabilimenti*", le Unità Operative (complesse o semplici) hanno di solito sede in un solo Presidio Ospedaliero o in una sola Struttura Territoriale. In ogni caso **il dirigente** assegnato all'UO **deve avere un'unica sede di lavoro ordinaria, in un solo presidio e singola struttura** chiaramente identificata come sopra indicato. La sede per lo svolgimento della **pronta disponibilità** sarà trattata più avanti

ORARIO DI LAVORO

- **In ogni azienda ci deve essere un regolamento che disciplina l'orario di lavoro, che in applicazione del nuovo CCNL dovrà rapidamente essere rivisto e adeguato alle nuove previsioni.**
- L'orario di lavoro settimanale è di **38 ore: 34 di assistenza e 4 di formazione e aggiornamento**. Le 4 ore possono essere fruite anche in maniera cumulativa e non solo settimana per settimana. L'orario di lavoro degli **specializzandi assunti ai sensi della L. 145/2018 è di 32 ore settimanali**. Poiché in Toscana gran parte dei contratti sinora stipulati prevedono 30 ore settimanali di lavoro, **essi vanno immediatamente adeguati, previa tempestiva informativa agli interessati ed ai competenti uffici universitari**. A tale proposito giova ricordare che per quanto attiene l'applicazione del contratto agli specializzandi assunti - in tutti gli istituti ivi normati, comprese ferie, riposi e possibilità di svolgere attività aggiuntiva - gli organismi universitari e l'osservatorio regionale sulla formazione specialistica non hanno alcuna voce in capitolo.
- **I piani di lavoro** (programmazione dei servizi mensili, che devono obbligatoriamente essere redatti e resi noti agli interessati da ciascun direttore di struttura entro il giorno 20 del mese precedente) devono rispettare questi limiti. Il periodo di **riposo** giornaliero di 11 ore consecutive può essere sospeso per attività formative obbligatorie, riunioni di reparto e libera professione intramoenia. Il recupero delle ore di riposo non fruite in quel giorno deve avvenire di norma subito dopo la fine delle attività o – qualora non fosse possibile per ragioni di servizio – entro i 7 giorni successivi. **Se la sospensione del periodo di riposo è dovuta a regimi di reperibilità il periodo entro cui le ore di riposo devono essere recuperate si riduce a 3 giorni.**
- Ogni anno solare sono dovuti – oltre alle pause ed ai riposi giornalieri - per ciascun dirigente 52 giorni di riposo. La previsione si applica anche agli assunti ex. L. 145/2018, mentre per gli stessi il numero di giorni di ferie annuali è ridotto in proporzione all'orario di lavoro dei dirigenti (32 vs. 38 ore settimanali). Sarebbe opportuno a tal proposito che il sistema WHR prevedesse dei sistemi di "alert" in caso di mancato rispetto di tali prescrizioni, a tutela dell'Azienda e dei dirigenti.
- Il piano ferie annuale deve essere predisposto entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. I "**15 giorni consecutivi**" devono essere conteggiati escludendo le domeniche se la struttura – in base agli

Intersindacale della Dirigenza Medica, Sanitaria e Veterinaria Toscana



atti organizzativi aziendali - effettua servizi 6 giorni su 7, ed escludendo sabati e domeniche se la struttura effettua servizi 5 giorni su 7. I piani di lavoro di cui sopra devono inoltre tener conto dell'esigenza di fruizione delle ferie annuali e degli eventuali periodi assenza dei dirigenti per prescrizioni specifiche (es. rischio radiologico ed anestesiologicalo).

- Fermo restando il fatto che non sono tenuti per contratto a un orario di lavoro settimanale, anche i direttori di struttura complessa possono partecipare ai progetti in attività aggiuntiva orari qualora, non vi sia sufficiente adesione da parte dei membri dell'equipe (compresi gli specializzandi assunti ex L.145/2018). A tal proposito si ricorda che **dal 24/1/2024 la retribuzione oraria in attività aggiuntiva è passata da 60 ad 80 euro (con possibilità di elevarla a 100 in alcuni servizi per disposizioni regionali o a livello aziendale).**

Va quindi chiesto alle aziende di applicare la nuova tariffa per le prestazioni rese da quella data in poi

- Non avendo orario ordinario, ai direttori di struttura complessa non può essere retribuito l'orario straordinario svolto in regimi di reperibilità. Ad essi di norma si corrisponde invece l'indennità di reperibilità.

- L'Azienda, nell'ambito delle procedure di budget può utilizzare, in forma cumulata, n. 30 minuti settimanali delle quattro ore di formazione, per un totale massimo di n. 26 ore annue, prioritariamente, per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione definiti con le medesime procedure (art.27 co. 7)

- L'organizzazione della struttura e la gestione "flessibile" dell'orario di lavoro devono ispirarsi anche alla migliore armonizzazione con la vita privata e familiare (art.27 co. 1), di conseguenza le attività devono essere programmate in base alle risorse umane e strumentali esistenti, salvaguardando la sicurezza delle cure e quella degli operatori.

- Pausa: La pausa giornaliera è di 10 minuti **e deve essere obbligatoriamente fruita dopo 8 ore consecutive di lavoro**. E' illegittima la decurtazione di 10 minuti prima delle 8 ore di servizio continuativo.

N.B.: la pausa di cui sopra non è la "pausa mensa" in quanto il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro, a meno che non si sia comandati di guardia per 12 ore consecutive: in tal caso è illegittima sia la decurtazione della pausa di 10 minuti che della "pausa mensa". Questo aspetto va presidiato perché in molte aziende il sistema di rilevazione delle presenze è programmato per effettuare automaticamente le suddette decurtazioni orarie prima delle 8 ore, mentre in alcune aziende vengono effettuate decurtazioni orarie automatiche (in genere inferiori ai 15 minuti) ad inizio e fine turno. Qualora ricorressero i casi su esposti, deve essere chiesta la modifica del sistema WHR.

- Per i dirigenti non titolari di struttura complessa, non vi è obbligo di presenza giornaliera. Pertanto - espletato il dovuto settimanale - **non dovrà risultare necessario dare un giustificativo all'assenza stessa**, nè sarà ammessa indicazione di un giustificativo che comporti decurtazione dalle eccedenze orarie se le 38 ore di servizio settimanali sono state effettuate ed autorizzate. Tale previsione dovrà essere contemplata nella compilazione del cartellino orario sul sistema in uso di rilevazione delle presenze (WHR). Il sistema di rilevazione delle presenze deve inoltre permettere ai dirigenti di effettuare un conteggio dell'orario di servizio svolto.

- Nuova disciplina delle **eccedenze orarie**: sono ore di servizio non programmabili ed effettuate in più rispetto all'orario di servizio previsto per determinate prestazioni (es. sfioramento rispetto alla previsione della durata di un ambulatorio o di una sala operatoria). Le prestazioni programmate extra orario di servizio devono essere remunerate con la produttività aggiuntiva.

Le eccedenze orarie sono calcolate per anno solare (1° gennaio – 31 dicembre) e devono essere recuperate nello stesso periodo. Qualora non si riesca a farlo, devono essere recuperate entro il 30 giugno dell'anno successivo, **compatibilmente con le esigenze di servizio**. Qualora non si riesca a recuperarle entro il 30

Intersindacale della Dirigenza Medica, Sanitaria e Veterinaria Toscana



giugno dell'anno successivo, devono essere recuperate **obbligatoriamente** entro il 31 dicembre, a **prescindere dalle esigenze di servizio**

- Nel recupero delle eccedenze orarie non si deve più tenere conto delle ferie non godute
- Il recupero orario può essere fatto "a giornata intera" o ad ore, viene richiesto dal dirigente e indicato dallo stesso nel sistema di rilevazione di presenze e autorizzato dal direttore
- Non è prevista la monetizzazione delle eccedenze orarie, se non con il salario di risultato e solo per i dirigenti in regime di intramoenia, secondo le modalità descritte di seguito
- **Andrà definita in contrattazione aziendale la gestione delle eventuali eccedenze orarie maturate prima dell'entrata in vigore del CCNL.** Particolare attenzione a tale proposito va posta nelle **aziende miste** al fine di **evitare disparità di trattamento tra personale ospedaliero ed universitario (autorizzazione delle eccedenze necessarie per gli ospedalieri e non richieste agli universitari; decurtazioni periodiche delle eccedenze orarie effettuate agli ospedalieri e non effettuate agli universitari, etc..)**. Il suggerimento ai delegati sindacali è di chiedere alle aziende quali siano le modalità di calcolo, di autorizzazione e recupero delle ore dedicate all'assistenza del personale universitario, al netto di quelle effettuate per didattica e ricerca. A tal proposito – fermo restando il fatto che tale istituto è normato dai protocolli azienda/università - per quanto riguarda il numero di ore settimanali dedicate dal personale universitario all'assistenza, si riterrebbe cosa opportuna e di buon senso fare riferimento al debito orario previsto dal contratto per gli specializzandi assunti ex L.145/2018.
- Si ricorda infine che - **limitatamente alla loro attività assistenziale** – anche al personale universitario si applicano le norme contrattuali relative a pause e riposi. **Per quanto riguarda invece le ferie, il farle loro fruire non è obbligo dell'azienda, ma dell'università, che è il loro datore di lavoro.** E' comunque ovvio che nella loro programmazione – **sempre limitatamente all'attività assistenziale** – si applicano le regole previste dal contratto.

CONTROLLI UFFICIALI FUORI DELL'ORDINARIO ORARIO DI LAVORO

- Si dovrà chiedere di dare piena ed immediata applicazione a quanto disposto dall'art. 27, comma 12 del nuovo CCNL riguardo all'effettuazione dei controlli ufficiali previsti dalla Normativa Comunitaria da parte dei dirigenti veterinari al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, con l'attivazione di obiettivi prestazionali incentivati con risorse a carico del Fondo per la retribuzione di risultato, corrispondentemente incrementato con oneri a carico della quota di introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe spettante alle Aziende di cui all'art. 15, comma 2, lett. a) del D.Lgs n. 32/2021 e s.m.i. depurata dagli oneri a carico dell'Azienda.

SERVIZI DI GUARDIA E PRONTA DISPONIBILITA'

- **Il servizio di guardia** (previsto solo in periodo notturno o festivo, della durata in genere di 12 ore anche se nulla vieta che sia di durata inferiore, con un minimo di 6 ore: la cosa va però definita nei regolamenti orari aziendali) è **assicurato da tutti i dirigenti** ed è distribuito tra loro **in turni uniformi** esclusi i direttori di struttura complessa. Questi ultimi possono rendersi disponibili esclusivamente qualora il numero dei dirigenti non sia sufficiente a garantire il servizio: in particolare per il fatto che **non possono essere effettuati per ciascun dirigente più di 5 turni di guardia notturni come media calcolata in un quadrimestre**. La guardia da diritto all'indennità prevista dal contratto. Essa può essere attribuita in maniera proporzionale all'orario svolto, fermo restando l'importo complessivo definito dal contratto

Intersindacale della Dirigenza Medica, Sanitaria e Veterinaria Toscana



- Il servizio svolto nei giorni feriali dalle 8 alle 20 non può essere considerato guardia, ma orario ordinario di servizio: non è prevista alcuna indennità ed è prevista la decurtazione di 10 minuti per la pausa
- Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dall'immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere **lo stabilimento nel tempo stabilito nell'ambito del piano annuale** adottato, all'inizio di ogni anno, dall'Azienda o Ente **per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi delle strutture.** Sono programmabili, nell'arco di un quadrimestre, non più di 10 servizi di pronta disponibilità calcolati come media mensile nell'arco di tutto il periodo. Non sono programmabili, nel bimestre (mese corrente e mese successivo), più di 12 servizi medi mensili complessivi intesi come somma dei servizi di guardia di e servizi di pronta disponibilità e comunque nel rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs 66/2003.
- **Nei servizi ospedalieri il dirigente non può essere posto in pronta disponibilità su più sedi della stessa unità operativa**
- **Il dirigente non può essere preposto a più servizi di pronta disponibilità su più presidi ospedalieri contemporaneamente.**
- Nel caso in cui il servizio di pronta disponibilità cada in giorno festivo spetta, su richiesta del dirigente anche un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario
- In caso di chiamata, l'attività è retribuita come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 31 (Lavoro straordinario) salvo che il dirigente richieda il recupero orario, recupero consentito solo qualora lo stesso abbia assolto integralmente il proprio debito orario avuto riguardo al saldo progressivo annuale rilevato alla fine del mese precedente
- **Servizio fuori sede: nei dipartimenti di prevenzione e nei servizi territoriali, con esclusione dei presidi ospedalieri,** il dirigente è da considerarsi in servizio fuori sede qualora, dopo aver preso servizio presso l'ordinaria sede di lavoro, sia chiamato a prestare la propria attività lavorativa in altri luoghi dove viene inviato per temporanee esigenze di servizio con previsione di rientro presso la stessa, se è soddisfatto almeno uno dei due seguenti requisiti:
 - a) la durata del servizio inferiore a otto ore comprensivo dei tempi di spostamento
 - b) il servizio viene effettuato entro il raggio di 50 km dalla ordinaria sede di lavoro.

Commento relativo ai servizi di pronta disponibilità e ai servizi fuori sede

Il combinato disposto dalle norme su citate porta a prevedere l'insorgenza di problematiche in alcune realtà periferiche. La chiarezza del testo del nuovo CCNL – che deve essere interpretato da entrambe le parti rispettando le clausole generali di correttezza e buona fede ai sensi degli articoli 1175 e 1375 del codice civile e non ricorrendo a capziosità – porta a concludere che **il servizio di pronta disponibilità deve essere svolto nell'unità operativa, nel presidio e nello stabilimento dove il dirigente ha assegnata la sede ordinaria di lavoro.** In tal caso è responsabilità del dirigente, in caso di chiamata in regime di pronto disponibilità, mettersi nelle condizioni di raggiungere la sede di lavoro nel tempo stabilito dalle procedure aziendali ed il tempo trascorso in reperibilità non è considerato "orario di lavoro"

Purtroppo non possiamo escludere che in alcune realtà periferiche - nonostante la loro palese illegittimità - continuano ad essere emanate **direttive che prevedono l'effettuazione di turni di reperibilità in sedi diverse da quella ordinaria di servizio.** Fermo restando il consiglio di segnalare immediatamente la cosa ai referenti sindacali, al fine di intraprendere le necessarie azioni a tutela e – se del caso – di denuncia alle autorità competenti, nello specifico le disposizioni emanate dall'azienda possono comportare il fatto che il dirigente non sia messo nelle condizioni di raggiungere quella sede dalla propria residenza nei tempi prescritti, **mettendo a rischio l'erogazione in sicurezza delle cure e quella dello stesso dirigente.**

Intersindacale della Dirigenza Medica, Sanitaria e Veterinaria Toscana



Qualora si dovesse verificare il caso suddetto, nell'ipotesi (ovviamente assurda) che in maniera più o meno palese si ventilasse la possibilità (magari a fronte di un'indennità aggiuntiva) che il dirigente si trattenga in ospedale senza timbrare, facendolo "alla bisogna", si ricorda che la sentenza "Jaeger" della corte di giustizia europea (procedimento C-151/02 del 9/9/2003) prevede che tale tempo – a prescindere dalla timbratura o meno – è comunque considerato orario di lavoro. Del pari, ai sensi della sentenza "Matzak" della medesima corte (procedimento C-518/15 del 21/2/2018), le ore di pronta disponibilità che un lavoratore trascorre (**al proprio domicilio o in locale fornito dall'azienda**) con l'obbligo di rispondere alle convocazioni del suo datore di lavoro entro un lasso di tempo che limita molto fortemente le possibilità di svolgere altre attività, **devono essere considerate come orario di lavoro**.

Per quanto attiene il servizio "fuori sede" esso è previsto – **all'interno dell'orario di lavoro** – solo per i dirigenti assegnati al dipartimento di prevenzione ed ai servizi territoriali. **Non è possibile per i dirigenti assegnati a un presidio e al di fuori di esso**, salvo gli istituti del "Comando" e della "Missione, che devono essere disciplinati da regolamenti aziendali, nel rispetto delle norme di riferimento vigenti.

Il contratto non vieta l'effettuazione di servizi al di fuori del presidio e dell'orario di lavoro, ovviamente retribuiti secondo quanto previsto dalle norme di riferimento.

BUDGET

Con le procedure di **budget** (N.B.: a livello di singola struttura: U.O, SOD o Sezione interna, **non a livello di dipartimento**) il direttore può negoziare i volumi di attività della struttura, agganciandoli ad una previsione oraria che deve essere realistica (Esempio: non una visita ogni 5 minuti), proporzionata alla dotazione organica e strumentale al momento disponibile.

- La negoziazione è fatta ad inizio anno ed il grado di raggiungimento degli obiettivi è periodicamente monitorato.
- Gli obiettivi devono essere rinegoziati in corso di anno, qualora si verificano impreviste ed imprevedute carenze di personale (es. assenze lunghe per malattia) o delle risorse strumentali (es. indisponibilità di sala operatorie, ambulatori ecc.).
- Se i requisiti di cui sopra vengono soddisfatti, quota parte delle eccedenze orarie può essere retribuita col salario di risultato, secondo quanto descritto più avanti
- Se i requisiti di cui sopra non fossero soddisfatti e ciò nonostante ci fosse la richiesta di utilizzare il salario di risultato per monetizzare parte delle eccedenze orarie, il consiglio è di segnalare la cosa ai rappresentanti sindacali.
- In fase di prima applicazione, il riferimento è al budget 2024, per cui le eccedenze orarie da considerare sono quelle dal 1° al 31 dicembre 2024
- **Salario di risultato**: ad **inizio anno** va definita la quota media pro capite del salario di risultato (ammontare complessivo del fondo a inizio anno al netto di eventuali residui di fondi, diviso il numero totale dei dirigenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento). **N.B: Le eccedenze orarie non sono indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi e per la corresponsione del relativo saldo**. Dividendo tale quota per 40 si ottiene il numero massimo di ore che concorreranno al raggiungimento del salario di risultato per ogni dirigente e per anno. Esempio: quota media 400 euro/40 = 10 ore anno/ dirigente di eccedenza al massimo monetizzabili, ammesso che tutto il salario sia assegnato ad obiettivi prestazionali (e quindi quantitativi e non qualitativi) con le procedure descritte di seguito

Intersindacale della Dirigenza Medica, Sanitaria e Veterinaria Toscana



Infine, in merito all'istituto della mobilità d'urgenza, al suo utilizzo improprio ed al suo abuso, si ritiene opportuno riportare la massima contenuta in una recente sentenza di condanna di una ASL che ne aveva fatto un uso improprio:

“La mobilità interna d’urgenza prevede a garanzia della posizione dei dirigenti medici, una serie di condizioni per la sua legittima applicazione, quali l’esistenza di un atto motivato del Direttore Generale, sentito il Direttore Sanitario, la ricorrenza del presupposto di eventi contingenti e non prevedibili ed il limite temporale di operatività dell’istituto che non può superare il mese nell’anno solare. Nella specie, il provvedimento del Direttore Generale che dispone la mobilità d’urgenza non è stato preceduto dal parere del Direttore Sanitario, e non reca alcun termine finale, ma solo quello iniziale. Inoltre, il provvedimento in questione fa riferimento ad una situazione di grave carenza di personale medico, che appare strutturale, per cui non risultano esplicitati neppure gli eventi contingenti e non prevedibili che giustificerebbero la mobilità d’urgenza.”.

