



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE  
DIRIGENZA AREA SANITA'  
1.12.2022**

In data odierna, alle ore 13.30 c.a., presso la sede Amministrativa della Fondazione IRCCS ha avuto luogo l'incontro tra:

- l'Amministrazione, nella persona del Direttore Amministrativo **dott. Fabio AGRO**':

- le OO.SS. Area della Dirigenza Sanità:

**ANAAO ASSOMED**

**CIMO**

**FASSID**

C. Volpe FASSID SUASO

**AAROI EMAC**

**FP CGIL**

**FVM**

**FESMED**

**Federazione CISL MEDICI**

**ANPO ASCOTI FIALS MEDICI**

**UIL FPL**

Le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Integrativo Aziendale del personale Area della Dirigenza Sanità.





# **FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO**

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE - DIRIGENZA AREA SANITA' -**





## INDICE

### Premesse

ART. 1 Campo di applicazione	pag 3
ART. 2 Decorrenza e durata	pag 3
ART. 3 Servizi pubblici essenziali	pag .3
ART. 4 Protocollo delle relazioni sindacali	
ART. 4.1 Finalità	pag 4
ART. 4.2 Composizioni delle delegazioni trattanti e modalità di partecipazione	pag 5
ART. 4.3 Modalità delle partecipazioni	pag 5
ART. 5 Incarichi dirigenziali	
ART. 5.1 Criteri	pag 5
ART. 5.2 Sistema di graduazione	pag 7
ART. 5.3 Modalità di affidamento degli incarichi	pag 7
ART. 6 Orario di Lavoro	pag 8
ART. 6.1 Programmazione	pag 9
ART. 6.2 Turni di guardia	pag 9
ART. 6.3 Riposo compensativo turni eccedenti e lavoro straordinario	pag 10
ART. 6.4 Pronta disponibilità	pag 11
ART. 6.5 Debito orario	pag 12
ART. 6.6 Rilevazione della presenza	pag 12
ART. 6.7 Pausa	pag 12
ART. 6.8 Aggiornamento Professionale	pag 13
ART.7 Criteri generali di regolamentazione dell'attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti	pag 13
ART. 8 Ferie e festività	
ART. 8.1 Modalità di fruizione	pag 13
ART. 8.2 Ferie e Riposi Solidali	pag 13
ART. 9 Criteri e modalità di valutazione dei dirigenti	pag 14
ART. 10 Retribuzione di risultato	pag 15
ART. 10.1 Modalità di erogazione	pag 16
ART. 11 Applicazione art. 95 comma 9 CCNL 19.12.2019	pag 17
ART. 12 Fondi contrattuali	pag 17
ART. 13 Welfare Integrativo	pag 17
ART. 14 Norme di Rinvio	pag 17



## PREMESSE

Il presente documento, oltre che disciplinare alcuni istituti contrattuali, ha la finalità di perseguire l'obiettivo comune di migliorare l'erogazione dei servizi all'utenza attraverso l'adozione di modalità applicative dei suddetti istituti contrattuali che migliorino l'utilizzo delle risorse umane e finanziarie.

Tali finalità si possono raggiungere anche attraverso un modello organizzativo fondato sulla partecipazione attiva delle lavoratrici e dei lavoratori agli obiettivi strategici nonché un miglioramento delle condizioni lavorative ed un riconoscimento economico del lavoro svolto in maniera efficiente. Tutto correlato al miglioramento della qualità dei servizi erogati.

Inoltre, le parti concordano nel ritenere necessaria la valorizzazione del personale anche mediante il riconoscimento delle varie professionalità attraverso percorsi di crescita e attribuzioni di responsabilità.

Quanto sopra non può prescindere da un sistema di relazioni sindacali che favorisca il dialogo costruttivo, nel rispetto dei ruoli, garantendo un rapporto leale tra Amministrazione e Rappresentanze Sindacali.

### Art. 1

#### Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) è rivolto a tutti i dipendenti dell'Area della dirigenza medica e sanitaria con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato della Fondazione IRCCS e, ove applicabile, al personale medico e sanitario che opera in regime di convenzione. In ogni caso sono fatte salve le limitazioni stabilite dal relativo CCNL per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale.

### Art. 2

#### Decorrenza e durata

Salvo diversa indicazione, il presente CCIA è applicabile dal primo giorno del mese successivo a quello della stipula definitiva e rimarrà in vigore fino alla stipula di un successivo CCIA, fatto salvo quanto definito da specifiche modifiche allo stesso o da accordi successivi o da intervenute norme contrattuali collettive.

Per le materie regolate dal presente CCIA, dalla suddetta data di decorrenza, cessano di avere efficacia i precedenti accordi aziendali comunque denominati.

### Art. 3

#### Servizi pubblici essenziali

Nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia di diritto di sciopero, di cui alla Legge 12 giugno 1990 n. 146, la Fondazione IRCCS garantisce l'erogazione dei Servizi Pubblici da considerarsi "Essenziali" definendo i contingenti minimi nel documento allegato 1 al presente CCIA.

Resta inteso che in occasione di modifiche all'assetto organizzativo, anche con riferimento al Piano di Organizzazione Aziendale Strategico, l'Amministrazione potrà operare modifiche al suddetto documento previo confronto con le OOSS.



3



## Art. 4 Protocollo delle relazioni sindacali 4.1 Finalità

In conformità con quanto stabilito dal CCNL 19.12.2019 – Area Sanità, si adotta il presente protocollo con la finalità di garantire la partecipazione consapevole, il dialogo costruttivo e trasparente, la reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché la prevenzione e risoluzione dei conflitti nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità del datore di lavoro e dei soggetti sindacali.

Il sistema delle relazioni sindacali è finalizzato a contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dirigenti con l'esigenza della Fondazione IRCCS di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e per offrire una risposta adeguata alla domanda di salute delle persone.

A tal fine le parti convengono sulla opportunità di definire adeguate regole di partecipazione del personale, attraverso le rappresentanze sindacali, per affrontare i problemi organizzativi, per valutare il lavoro e migliorare quantitativamente e qualitativamente l'offerta dei servizi e delle prestazioni erogate.

Per consentire il raggiungimento di questi obiettivi è interesse comune definire un sistema di relazioni sindacali stabile ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

In base a queste premesse le parti concordano sulla necessità di intrattenere relazioni sindacali corrette, nella piena autonomia e chiara distinzione dei ruoli, ma nel contempo sulla effettiva assunzione e riconoscimento delle reciproche e proprie responsabilità, per un trasparente e proficuo espletamento delle rispettive attività, nel rispetto della legislazione vigente.

Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- **Partecipazione:** finalizzata ad instaurare forme di dialogo costruttivo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale della Fondazione, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta, in:
  - **Informazione:** L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte della Fondazione IRCCS ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
  - **Confronto:** Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo costruttivo tra i soggetti circa la definizione di misure che la Fondazione IRCCS intende adottare, prevede pertanto l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, nelle medesime modalità previste per la informazione
  - **Organismo paritetico:** Sulla base di quanto stabilito dall'art. 6 bis del CCNL 19.12.2019 – Area Sanità, è garantita l'istituzione dell'Organismo Paritetico. Le parti danno atto che si tratta di un organismo consultivo al fine di realizzare un coinvolgimento partecipativo delle OO.SS. firmatarie su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Ente. L'Organismo dovrà dotarsi di uno specifico regolamento.
- **Contrattazione Integrativa:** svolta a livello aziendale in coerenza alle previsioni normative di carattere nazionale, finalizzata alla stipulazione di accordi che obbligano

4



reciprocamente le parti, fermo restando il rispetto delle materie stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale vigente. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti nel rispetto delle procedure di cui al vigente CCNL di riferimento.

#### **4.2 Composizioni delle delegazioni trattanti e modalità di partecipazione**

La delegazione trattante di parte pubblica è definita con provvedimento del Direttore Generale. A seconda della materia del confronto è comunque facoltà dell'Amministrazione, e delle OO.SS. previa comunicazione all'Amministrazione, far partecipare i dirigenti responsabili o funzionari di altri servizi di volta in volta interessati anche per l'analisi di specifici problemi.

Inoltre, potranno essere istituiti appositi tavoli tecnici per affrontare temi specifici eventualmente individuati dalle parti.

#### **4.3 Modalità di partecipazione**

Al fine di assicurare proficue relazioni sindacali:

- la Fondazione garantisce la convocazione delle delegazioni con preavviso di almeno 20 giorni di calendario, salvo casi eccezionali, trasmettendo l'ordine del giorno e garantendo, ove disponibile, l'invio contestuale della eventuale documentazione oggetto di confronto. Laddove fosse necessaria una illustrazione più dettagliata, l'Amministrazione si riserva la possibilità di presentare l'eventuale documentazione direttamente in sede di confronto. In ogni caso, le parti potranno richiedere una nuova convocazione a breve termine per consentire un approfondimento.
- Per ogni seduta le parti concordano nel prevedere un verbale contenente la sintesi degli argomenti trattati e le posizioni delle parti che, di norma, viene definito a fine incontro sindacale (fatto salvo diverso accordo preso all'unanimità dai presenti). Allo stesso verbale potranno essere allegate delle note a verbale che eventualmente perverranno a cura delle singole sigle sindacali presenti in trattativa. Dovrà, di norma, altresì essere prevista una registrazione della seduta, mediante dispositivo elettronico, che sarà messa a disposizione dei soggetti interessati.
- nel caso in cui le parti assumano impegni con efficacia immediata, sarà redatto un verbale di accordo che sarà sottoscritto dalle parti.
- qualora gli argomenti in discussione non siano stati completamente trattati o siano rinviati, verrà trasmessa successiva convocazione con una nuova data eventualmente concordata in sede di trattativa.
- L'Amministrazione si impegna a fornire i dati richiesti alle OO.SS., relative alle materie di confronto, nel più breve tempo possibile, compatibilmente con i tempi necessari per l'elaborazione degli stessi, e comunque entro i termini previsti dalle vigenti previsioni normative.

eventuali trasferimenti previsti dalle specifiche previsioni contrattuali, previo confronto tra Amministrazione e OO.SS..

### **Art. 5 INCARICHI DIRIGENZIALI 5.1 Criteri**

Alla data di stipula del presente documento, le vigenti previsioni contrattuali stabiliscono le seguenti tipologie di incarico:

- **Incarichi gestionali:**
- incarico di **direzione di struttura complessa**
- incarico di **direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale**



- incarico di **direzione di struttura semplice**
- L'incarico di **direttore di dipartimento**
- **Incarichi professionali:**
- **incarico professionale di altissima professionalità:** è un'articolazione funzionale che assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici; si distinguono a loro volta in:
  - **incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale:** si tratta di incarico che, pur collocato funzionalmente all'interno di una struttura complessa, rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico professionali per l'intero dipartimento, all'interno di ambiti specialistici;
  - **incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa:** si tratta di incarico collocato all'interno di una struttura complessa, che rappresenta un punto di riferimento di altissima specializzazione per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per le attività svolte nella suddetta struttura o di strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari;
  - **incarico professionale di alta specializzazione:** è un'articolazione funzionale che – nell'ambito di una struttura complessa o semplice - assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento;
  - **incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo:** tale tipologia prevede in modo prevalente responsabilità tecnico-specialistiche.
  - **incarico professionale di base** conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova: tali incarichi hanno precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura.

Nel merito dei criteri di attribuzione dei suddetti incarichi, si prevede che ai fini della definizione della fascia di appartenenza si terrà conto di quanto esplicitamente previsto dalle vigenti previsioni contrattuali.

Le parti danno atto che dovrà essere garantito il confronto previsto dal vigente CCNL in tema di incarichi dirigenziali.

In particolare, per gli incarichi gestionali si dovrà operare una pesatura sulla base dei seguenti specifici criteri:

- Risorse Umane gestite
- Risorse Tecnologiche gestite sia in relazione alla numerosità sia in considerazione della tipologia e complessità di tali risorse
- Rilevanza Strategica
- Livello di trasversalità gestionale dell'attività

Per gli incarichi di natura professionale, la proposta di affidamento dovrà essere operata e valutata nel rispetto dei seguenti criteri:

- curriculum formativo professionale
- grado di autonomia professionale
- grado di specializzazione clinica posseduta rilevata da comprovata esperienza professionale precedente incarico conferito e relativo esito della valutazione finale
- valutazioni del collegio tecnico
- area e disciplina o profilo di appartenenza;



- attitudini personali e capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende o Enti o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale;
- criterio della rotazione ove applicabile.

Fermo quanto sopra, la definizione delle fasce economiche dovrà garantire una differenziazione per ciascuna tipologia di incarico nel rispetto della capienza del relativo fondo contrattuale e dovrà altresì tenere conto degli incarichi già attribuiti.

Le parti danno atto che le risorse di cui all'art. 94 CCNL 19.12.2019 sono annualmente rese disponibili per le finalità di cui al comma 7 del medesimo articolo e pertanto verrà annualmente operata una verifica sulle disponibilità del citato fondo contrattuale, coerentemente al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale vigente, ai fini dell'attribuzione di nuovi incarichi conferiti dal Direttore Generale, su proposta motivata dei Direttori di Struttura.

### 5.2 – Sistema di graduazione

STRUTTURA COMPLESSA – 1 (ex A1)	€ 28.000,00
STRUTTURA COMPLESSA – 2 (ex A2-A3)	€ 25.000,00
STRUTTURA SEMPLICE A VALENZA DIPARTIMENTALE (ex B1-B2-B3)	€ 20.000,00
STRUTTURA SEMPLICE – 1 (ex B4-B5)	€ 16.500,00
STRUTTURA SEMPLICE – 2 (ex B6)	€ 13.000,00
ALTISSIMA PROFESSIONALITA' A VALENZA DIPARTIMENTALE (ex C1-C2)	€ 20.000,00
ALTISSIMA PROFESSIONALITA' NELLA STRUTTURA COMPLESSA (ex C3)	€ 16.500,00
ALTA SPECIALIZZAZIONE – 1 (ex C4)	€ 12.500,00
ALTA SPECIALIZZAZIONE -2 (ex C5)	€ 9.500,00
PROFESSIONALE DI CONSULENZA, DI STUDIO E RICERCA, ISPETTIVO, DI VERIFICA E DI CONTROLLO (ex C6)	€ 6.000,00
DI BASE (ex D1-D2)	€ 2.000,00

### 5.3 – Modalità di affidamento degli incarichi

Nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti previsioni contrattuali, l'affidamento degli incarichi come sopra determinati, ad eccezione degli incarichi di direzione di struttura complessa per i quali si applicano le relative vigenti disposizioni legislative, verrà operato dal Direttore Generale previo avviso di selezione interna, su proposta (vedi CCNL 19.12.2019):

- del Direttore di struttura complessa di afferenza per l'incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa;
- del Direttore di Dipartimento, sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento, per l'incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale;
- del Direttore della struttura di appartenenza sentito il Direttore di Dipartimento per gli incarichi professionali;

7





- del Direttore della struttura di appartenenza per gli incarichi professionali di base attribuibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività;

Quanto sopra ferma restando la necessità di procedere con l'attribuzione dell'incarico di base per i dirigenti neo-assunti che abbiano superato il periodo di prova ovvero almeno dell'incarico professionale di consulenza e studio per i dirigenti che abbiano superato i cinque anni di anzianità e abbiano superato positivamente la prevista valutazione.

Per tutti gli incarichi, il conferimento avverrà necessariamente tenendo conto delle disponibilità del relativo fondo contrattuale.

### Art. 6 Orario di lavoro

L'orario di lavoro è improntato al principio di flessibilità quale strumento fondamentale per una corretta ed efficiente programmazione delle attività.

L'orario di lavoro dei dirigenti è di 38 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico nonché al mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari.

Inoltre, deve essere articolato in modo da favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato ed agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

Diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere e la distribuzione dell'orario di lavoro è definita utilizzando in maniera programmata tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi anche prevedendo un orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o delle ventiquattro ore.

L'orario di lavoro dei dirigenti della Fondazione è, di norma, articolato su cinque giorni settimanali, dal lunedì al venerdì. Diversa articolazione dell'orario, su sei giorni, può essere stabilita dai Responsabili di Struttura previa condivisione con la Direzione Aziendale in relazione alla necessità di garantire una più efficace risposta ai bisogni dell'utenza. In tal caso verrà fornita preventiva informativa alle OO.SS.

Nei servizi attivi nell'arco delle 12/24 ore potranno essere previsti turni con orario continuato fino a 12 ore.

L'articolazione dell'orario di lavoro dovrà essere modulata in modo tale da assicurare la continuità assistenziale mediante lo svolgimento, ove necessario, di turni di guardia notturni e nei giorni festivi (ovvero prevedendo la presenza anche il sabato in caso di articolazione su cinque giorni), garantendo in ogni caso il riposo settimanale previsto dalle vigenti disposizioni legislative.

Nel caso in cui l'orario reso dal dirigente risultasse, previa autorizzazione, inferiore alla metà del debito orario giornaliero contrattualmente previsto, per le ore mancanti alla copertura del debito orario dovrà essere utilizzato uno specifico istituto contrattuale.

Si riporta il dettato contrattuale di cui all'art. 24 comma 8 CCNL 19.12.2019:

*"La distribuzione dell'orario di lavoro, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere, è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:*

*...omissis...*

*g) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dirigenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dirigenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti".*

8



### **6.1 Programmazione.**

Ciascun Direttore di Struttura dovrà assicurare il pieno e corretto funzionamento delle attività mediante idonea programmazione mensile dell'orario di lavoro e dei turni di guardia dei dirigenti, garantendo agli stessi l'assolvimento del debito orario e la fruizione dei riposi compensativi, ove maturati, nonché degli ulteriori istituti previsti dalle vigenti disposizioni legislative.

Le parti condividono di ritenere necessario che eventuali programmazioni mensili con orario inferiore al debito contrattuale vengano compensate, sempre da programmazione, entro il medesimo anno solare.

La programmazione dei turni dell'intera Struttura dovrà essere a disposizione dei singoli dirigenti (mediante accesso al software aziendale dedicato) entro il giorno 15 del mese precedente.

Le ore assegnate a ciascun dirigente nell'ambito della programmazione mensile sono definite in coerenza con il reale tempo necessario previsto per lo svolgimento delle attività assegnate.

In merito a quest'ultimo aspetto, per esaminare eventuali ripetute incongruenze, le parti concordano nel prevedere un momento di confronto quadrimestrale all'esito del quale l'Amministrazione potrà adottare eventuali opportuni provvedimenti.

### **6.2 Turni di guardia**

Il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro.

I turni di guardia notturni o festivi sono previsti, di norma, di dodici ore consecutive. Di regola, non sono programmabili più di 5 turni mensili di guardia notturna per dirigente.

SI rileva che a norma di quanto previsto dal CCNL 19.12.2019:

- tutti i dirigenti, fatto salvo i Direttori di Struttura Complessa, sono tenuti allo svolgimento dei turni di guardia notturni e festivi.
- Sono fatti salvi gli esoneri previsti dalla normativa vigente o eventualmente disposti dal medico competente

Il monte ore assegnato a ciascun dirigente così come il numero di guardie notturne e festive dovrà essere definito in modo da risultare, ove possibile, omogeneo tra i dirigenti afferenti alla stessa Struttura e/o allo stesso punto di guardia. Ciò vale anche in relazione all'assegnazione di turni di guardia interdivisionale, fatte salve diverse indicazioni da parte della Direzione Aziendale.

Per quanto riguarda il compenso previsto contrattualmente per i turni di guardia (art. 26 CCNL 19.12.2019), considerato che il compenso in parola è previsto per i turni di guardia notturni e/o festivi di dodici ore, le parti danno atto che nelle varie articolazioni della Fondazione alcuni servizi hanno organizzato i propri turni di guardia con una durata inferiore.

In tale ipotesi di turni di guardia notturni e/o festivi di durata inferiore a dodici ore, si prevede la seguente modalità per il riconoscimento economico della prevista indennità:

- € 10,00/ora per i turni nei servizi di pronto soccorso
- € 8,33/ora per tutti gli altri servizi

Per quanto riguarda la previsione di cui all'art 6 bis CCNL 19.12.2019, esaminata in sede di Organismo Paritetico, che nel merito della programmazione della pronta disponibilità notturna e dei turni di guardia notturni prevede la possibilità di esonerare il personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica, le parti prevedono il seguente percorso:

- il dipendente presenterà, volontariamente, una propria richiesta di esonerabilità dai turni in parola e, conseguentemente, il Direttore della relativa Struttura di appartenenza valuterà la richiesta esclusivamente sul merito delle esigenze organizzative e di servizio. Tale richiesta è da indirizzarsi al Direttore della Struttura e per conoscenza alle Risorse Umane ed alla Direzione Medica di Presidio;



- il Direttore di Struttura, valutata la richiesta nel concreto del contesto di riferimento, potrà esprimersi favorevolmente ed eventualmente provvederà a ridurre i turni assegnati o esonerare l'istante qualora con tale decisione venga comunque garantita la copertura dei turni da parte del restante personale di medesima afferenza e, ciò, pur sempre nei limiti contrattualmente previsti e senza arrecare un disservizio alla Struttura. Si tratta di eventuali riduzioni/esoneri rivedibili in relazione alle contingenti specifiche esigenze di servizio.

In caso di più richieste potrà essere applicato il principio di rotazione. Tutto quanto sopra fermo restando le limitazioni debitamente certificate dal medico competente.

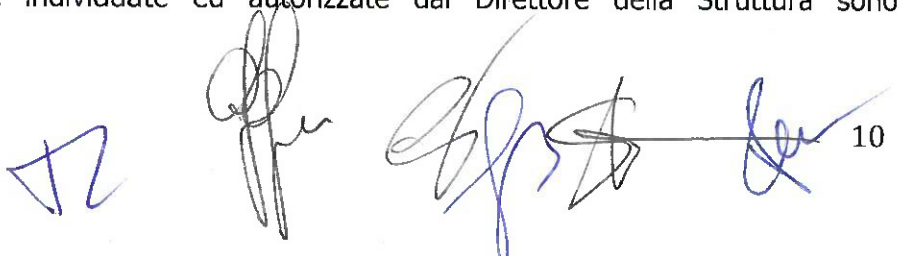
### **6.3 Riposo compensativo turni eccedenti e lavoro straordinario**

Nel definire la programmazione mensile è compito del Direttore di Struttura garantire ai dirigenti la fruizione dei riposi compensativi immediatamente dopo averli maturati o comunque nel minor tempo possibile.

I riposi compensativi da turni di guardia maturati nel corso dell'anno, ma non fruiti per motivi di servizio e pertanto non inseriti dal Responsabile nella programmazione, resteranno fruibili fino al 28 febbraio dell'anno successivo. In caso di mancata fruizione, per l'eccedenza oraria maturata nel suddetto turno aggiuntivo, verrà prevista la remunerazione delle ore rese quale lavoro straordinario con lo stipendio di marzo.

Posto che le parti danno atto che sulla base delle vigenti disposizioni contrattuali il lavoro straordinario dei dirigenti è consentito per i servizi di guardia e pronta disponibilità e che il ricorso al lavoro straordinario deve avvenire per esigenze eccezionali e non procrastinabili, in merito alle eccedenze orarie si prevedono al riguardo le seguenti casistiche:

1. In caso di programmazione con ore in eccesso al debito orario con turni di guardia (ovvero sabato se articolazione su cinque giorni) l'autorizzazione da parte del Responsabile dei turni le cui ore risultano lavoro straordinario avviene mediante specifica identificazione sull'apposita piattaforma aziendale dedicata alla turnistica mensile ovvero altra modalità definita dall'Amministrazione (tali turni di guardia verranno rilevati in uno specifico totalizzatore, ai fini dell'eventuale pagamento si prende a riferimento prioritariamente il turno notturno e ai fini del recupero la richiesta del dirigente avverrà mediante la procedura aziendale). Quanto sopra fatta salva l'eccedenza programmata riconducibile alla normale flessibilità correlata alle esigenze della struttura in relazione agli obiettivi e ai programmi da realizzare fino a 10 ore da compensare necessariamente nelle programmazioni successive (ad eccezione delle ore che il Responsabile di Struttura identifica quale lavoro straordinario di cui al punto 3);
2. Orario di servizio prestato in regime di pronta disponibilità: sulla base del turno programmato verrà riconosciuta quale lavoro straordinario l'effettiva attività resa sulla base della rilevazione della presenza ovvero diversa modalità espressamente autorizzata dalla Direzione Aziendale in relazione alla peculiarità del servizio;
3. Dopo aver applicato quanto previsto per i turni di cui al punto 1 e 2, le ore diurne feriali oltre il limite fissato al punto 1 programmate ed effettivamente svolte solo per situazioni eccezionali e non procrastinabili sono specificatamente individuate ed autorizzate dal Direttore della Struttura. Le ore diurne riconducibili al protrarsi delle attività per situazioni eccezionali e non procrastinabili (combinato disposto art. 30 CCNL 19.12.2019 e art. 5 D.Lgs. 66/2003) che non risultino nella programmazione specificatamente individuate ed autorizzate dal Direttore della Struttura sono





ricondotte a lavoro straordinario. Ciascuna ora di tali attività espressamente autorizzate è ricondotta a lavoro straordinario diurno e verrà contabilizzata in apposito totalizzatore all'interno della procedura di rilevazione presenze. Sarà pertanto previsto il recupero orario, anche in forma cumulata a giornata intera fino ad un massimo di 12 giornate all'anno da fruire cumulativamente non oltre due giorni mensili, in accordo con il Responsabile della Struttura e compatibilmente con le esigenze di servizio della stessa, oppure il pagamento (a marzo dell'anno successivo la maturazione).

Ai fini della maturazione del riposo compensativo, fermo restando l'assolvimento del debito orario contrattuale tenuto conto anche delle ore autorizzate nel medesimo anno, devono essere considerate anche le attività di almeno 4 ore programmate nella giornata di sabato (fatta salva l'articolazione su 6 giorni lavorativi), domenica e festivi nonché il turno notturno prefestivo infrasettimanale (ad esempio 14 agosto, 24 e 31 dicembre...).

#### **6.4 Pronta disponibilità**

Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura.

Il servizio di pronta disponibilità va limitato ai turni notturni ed ai giorni festivi e, nelle articolazioni orarie su cinque giorni, al sabato garantendo il riposo settimanale.

Tale servizio può essere sostitutivo o integrativo dei servizi di guardia.

Nei servizi di anestesia, rianimazione e terapia intensiva può prevedersi esclusivamente la pronta disponibilità integrativa.

Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti, compresi quelli di struttura complessa.

La pronta disponibilità ha durata da un minimo di 4 a un massimo di 12 ore. Due turni consecutivi di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive.

Di regola, potranno essere programmati per ciascun dirigente non più di dieci turni di pronta disponibilità mensili.

Nel caso in cui il servizio di pronta disponibilità cada in giorno festivo spetta, su richiesta del dirigente, un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario.


Sulla procedura aziendale verrà generato tale riposo compensativo che potrà essere richiesto secondo le modalità previste per gli altri istituti contrattuali.

In coerenza alle vigenti disposizioni contrattuali, in caso di chiamata, l'attività è resa quale lavoro straordinario e può essere oggetto di pagamento o come recupero orario, purché il dirigente abbia assolto integralmente il proprio debito orario, avuto riguardo al saldo progressivo annuale rilevato alla fine del mese precedente.

Ciascun Responsabile deve avere riguardo di collocare il turno successivo a quello programmato in pronta disponibilità, nella fascia oraria pomeridiana.

Qualora nello stesso turno il dirigente effettuasse più di 6 h in pronta disponibilità notturna (anche suddivise in più chiamate) fruirà, di norma, il giorno successivo di un riposo compensativo utilizzando le ore accantonate nello specifico contatore che verrà generato sul cartellino delle ore lavorate in pronta disponibilità.

Ai sensi del CCNL 2016-2018 la chiamata in pronta disponibilità sospende e non interrompe il riposo di 11 ore continuative.



11



Le parti rinviando a specifico accordo la possibilità di elevare l'importo contrattualmente previsto quale indennità di pronta disponibilità a seguito di approfondito confronto sulle disponibilità economiche del fondo condizioni di lavoro ex art. 96 CCNL 19.12.2019.

In un'ottica di gestione della pronta disponibilità più coerente con l'attività effettivamente svolta, si prevede in via eccezionale che determinate Strutture possano garantire tale servizio da remoto. Si tratta esclusivamente dei casi in cui l'attività richiesta deve essere svolta mediante strumenti aziendali e possa pertanto essere oggettivamente rendicontabile, previa autorizzazione delle Direzione Strategica.

In questo caso verranno imputate le ore che a seguito di "chiamata" sono state effettivamente dedicate all'attività, come rilevate dal software aziendale e attestate dal Direttore della Struttura e approvate della Direzione Medica di Presidio.

Da ultimo, nel rispetto delle vigenti previsioni contrattuali, i Responsabili della Struttura definiscono la programmazione dei turni di pronta disponibilità non collocando, ove possibile, gli stessi dopo un turno di guardia di dodici ore.

Le parti concordano di prevedere un momento di confronto annuale (entro la fine di ogni anno) sul piano annuale delle pronte disponibilità valido per l'anno successivo anche in considerazione di quanto indicato sul documento sui contingenti minimi.

### **6.5 Debito orario**

L'eventuale maturazione di debito orario deve essere compensata nel più breve tempo possibile sulla base di turni programmati dal Responsabile della Struttura.

Per quanto concerne il recupero economico previsto dal vigente CCNL si concorda nel prevedere lo stesso sulla base del saldo annuo al 31 dicembre con trattenuta al mese di gennaio successivo, fatta salva la possibile sussistenza di un debito orario legato all'articolazione dei turni fino ad un massimo di 10 ore.

### **6.6 Rilevazione della presenza**

Presupposto sulla corretta gestione della propria presenza in servizio è che ciascun dirigente deve sempre attestare la stessa mediante timbratura sui terminali della Fondazione.

Quanto sopra sia per le finalità connesse alla gestione degli istituti contrattuali legati alla remunerazione delle competenze stipendiali sia per gli aspetti di carattere assicurativo.

La mancata timbratura deve rivestire carattere eccezionale.

La correzione di eventuali anomalie dovrà avvenire tempestivamente.

In caso di mancata correzione dell'anomalia, fatta salva l'eventuale segnalazione di assenza ingiustificata da parte del Responsabile, oltre la fine del mese successivo non sarà più possibile la sistemazione del cartellino e la giornata verrà coperta d'ufficio.

### **6.7 Pausa**

Per tutto il personale dirigente viene prevista una pausa di 30 minuti (anche con possibilità di fruire del servizio mensa) dopo le 6 ore di servizio;

La pausa, come previsto dalle vigenti disposizioni legislative, è obbligatoria per cui la decurtazione oraria dei 30 minuti avverrà automaticamente al raggiungimento di 6 ore e 30 minuti.

Per il personale in servizio presso il Pronto Soccorso, o in altri servizi in cui in considerazione della tipologia di attività prestata non è possibile effettuare la pausa di 30 minuti, quale ad esempio l'attività di sala operatoria, su indicazione del Responsabile della Struttura non sarà applicata tale



decurtazione (fatto salvo l'accesso ai servizi della mensa) ma verranno automaticamente decurtati 10 minuti quale pausa fisiologica nell'arco del turno di servizio.

### **6.8 Aggiornamento professionale**

Le ore di aggiornamento professionale rientrano nell'orario di lavoro del dirigente. Lo svolgimento di tale attività avviene tenuto conto dell'organizzazione del lavoro definita dal Responsabile della Struttura e può anche essere formalizzata attraverso specifica richiesta sul portale telematico di rilevazione presenze. A tali fini, il dirigente dovrà, con congruo anticipo, programmare, in condivisione con il direttore responsabile della struttura, la fruizione di tal riserva oraria e successivamente fornire idonea certificazione che attesti lo svolgimento delle attività sopra indicate e la relativa durata.

### **Art. 7**

#### **Criteria generali di regolamentazione dell'attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti**

Si rinvia alla specifica regolamentazione per l'attività libero professionale adottata dalla Fondazione IRCCS, nell'ambito della quale le parti, a seguito di eventuali aggiornamenti, si impegnano a disciplinare anche gli aspetti relativi ai compensi.

Nelle more della definizione del suddetto regolamento si conferma per il personale di cui al CCNL 19.12.2019 la quota prevista dal vigente accordo di € 40,00 per ciascun servizio notturno a valere sulle risorse derivanti dalle tariffe definite dal vigente regolamento sull'attività in regime di libera professione intramuraria, fatta riserva di operare una valutazione annuale di compatibilità economica.

### **Art. 8**

#### **Ferie e festività**

##### **8.1 Modalità di fruizione**

Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un numero di giorni di ferie secondo quanto previsto dal vigente CCNL.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e fruite nel corso dell'anno, eventuali ferie residue dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

I responsabili delle varie unità operative provvederanno, sentiti i propri collaboratori, a predisporre, di norma entro il primo quadrimestre di ciascun anno, idonea programmazione dei periodi di ferie, garantendo ai sensi del CCNL un periodo di 15 giorni consecutivi di ferie (3 settimane) a tutti i dirigenti che le richiedessero, nel periodo 1/6-30/9 (15/6-15/9 per i dirigenti con figli in età scolare). Per gli ulteriori aspetti, si fa riferimento a quanto disposto dalla disciplina contrattuale

##### **8.2 Ferie e riposi solidali**

In applicazione dell'istituto delle ferie e dei riposi "solidali", finalizzate al sostegno dei dirigenti che abbiano necessità di assistere i figli minori bisognosi di cure costanti da parte dei genitori, si rinvia alle modalità applicative stabilite da specifica procedura aziendale.



13



## Art. 9

### Criteri e modalità di valutazione dei dirigenti

I criteri e le modalità di valutazione sono attuati in coerenza con quanto definito dalle vigenti previsioni legislative e contrattuali nonché secondo quanto previsto dai relativi accordi aziendali in materia.

La valutazione individuale è il meccanismo attraverso il quale ogni dipendente a qualsiasi livello, ottiene anche un feedback dell'attività svolta anche finalizzato alla promozione della crescita professionale dell'individuo.

Viene condotta da ciascun Responsabile ed è orientata a due dimensioni:

- la partecipazione all'attività della Struttura in termini di capacità professionali nonché in relazione al rendimento ed al comportamento;
- il contributo, diretto o indiretto, al raggiungimento degli obiettivi generali o individuali (gestione di specifici progetti, realizzazione di piani, iniziative ecc..).

L'attività di valutazione deve essere sempre improntata ai principi di buona fede, trasparenza e oggettività di giudizio.

La valutazione deve essere scevra da condizionamenti non correlati all'attività professionale svolta dal dirigente e coerente con i criteri e gli indicatori previsti dalla relativa disciplina.

Lo strumento per la valutazione individuale è costituito da apposite schede adottate a livello aziendale.

La valutazione dovrà prevedere 3 fasi:

- FASE 1: condivisione con i dirigenti afferenti alla Struttura degli obiettivi della medesima da parte del Responsabile, tale fase deve avvenire tempestivamente rispetto all'assegnazione degli obiettivi di Struttura da parte della Direzione Strategica. In relazione agli obiettivi assegnati, il dirigente potrà chiedere nel corso dell'anno specifici momenti di confronto con il Responsabile della Struttura.
- FASE 2: nel caso in cui l'andamento della valutazione annuale risultasse non positivo sarà necessario garantire momenti di confronto intermedi nel corso dei quali il valutatore rende note al valutato le criticità rilevate.
- FASE 3: valutazione finale in cui risulta necessario il confronto tra valutato e valutatore e a seguito della quale si procederà anche al riconoscimento delle spettanze a titolo di performance;

La valutazione finale potrà essere preceduta dall'autovalutazione da parte del valutato.

Il dipendente prende visione della scheda di valutazione apponendo la propria sottoscrizione secondo la procedura aziendale.



## Art. 10 Retribuzione di risultato

Si definiscono di seguito le modalità di distribuzione del fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art. 95 del CCNL 19.12.2019.

Quanto sopra anche nel rispetto delle vigenti previsioni normative in tema di misurazione della performance. Tale performance è intesa come contributo (definito come sistema, organizzazione, team, singolo individuo) apportato per il raggiungimento delle finalità e degli obiettivi volti alla soddisfazione dei bisogni che l'organizzazione deve soddisfare. Occorre dunque misurare e valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti. Viene quindi operata la seguente suddivisione:

**PERFORMANCE DI STRUTTURA:** Si intende la valorizzazione del raggiungimento degli obiettivi di budget secondo quanto definito in sede di negoziazione tra le Strutture e la Direzione Strategica.

A tale valutazione è collegato il **60%** del fondo

**PERFORMANCE INDIVIDUALE:** Si intende la valorizzazione del raggiungimento degli obiettivi individuali. Verrà quindi valutata la qualità del contributo assicurato alla performance, le competenze dimostrate e comportamenti professionali/organizzativi messi in atto attraverso l'utilizzo di schede appositamente definite. Tale valutazione risulta altresì resa per le ulteriori finalità previste dalle vigenti disposizioni legislative in materia di rendimento dell'attività lavorativa.

A tale valutazione è collegato il **30%** del fondo.

### **DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE:**

A tale differenziazione è collegata una riserva del 10% delle suddette somme destinate alla performance al fine di determinare una differenziazione di almeno il 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali.

Si definisce che l'incremento della retribuzione di risultato in questione debba interessare 25% del personale dirigente afferente alla struttura.

**OBIETTIVI STRATEGICI:** Si intende la valorizzazione di particolari obiettivi strategici, individuati dalla direzione generale, che possono essere predeterminati e non inseriti nel percorso di budget oppure non prevedibili perché intervenuti nel corso dell'anno ma di particolare rilevanza strategica. A tali obiettivi, collegati **fino al 10%** del fondo, potranno specifiche strutture / categorie professionali / individui in funzione dell'obiettivo da raggiungere sulla base della valutazione dell'apporto individuale e sarà prevista l'informativa alle OO.SS.

Al fine di riconoscere una premialità aggiuntiva al personale che risulta maggiormente impegnato nel garantire le attività assistenziali h24 e 7 giorni su 7, le parti concordano nel mantenere fino al 31.12.2023 il riconoscimento di una quota di retribuzione di risultato pari a € 25,00 per ciascun servizio notturno e/o festivo. Dall'anno 2023 le parti si impegnano ad operare un confronto sull'utilizzo, nonché sulle disponibilità residue, del fondo per la retribuzione di risultato di cui all'art. 95 CCNL 19.12.2019, entro il mese di novembre, finalizzato al mantenimento di tale premialità aggiuntiva subordinando lo stesso alla verifica di quanto contenuto nel regolamento di cui all'art. 8 del presente CCIA.

15





### 10.1 Modalità di erogazione

Il fondo verrà attribuito alle Strutture in relazione al personale assegnato al 31 marzo dell'anno di riferimento, definendo quindi il budget di ciascuna struttura, in relazione al numero dei dirigenti in servizio con contratto a tempo determinato/indeterminato ed in regime di convenzione.

Sarà inoltre applicato un indice di ponderazione articolato per incarico attribuito secondo il seguente prospetto:

LIVELLO	PESO
Direzione dipartimento	1,7
Direzione struttura complessa	1,6
Direzione struttura semplice dipartimentale / Altissima professionalità a valenza dipartimentale	1,5
Direzione struttura semplice/ Altissima professionalità a valenza dipartimentale	1,4
Incarico di alta specializzazione	1,3
Incarico di consulenza	1,2
Incarico di base	1

L'incentivazione economica legata alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi avverrà secondo la seguente modalità:

% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (X)	INCENTIVAZIONE ECONOMICA
$X \geq 90$	100%
$50 \leq X \leq 89$	In proporzione
$X \leq 49$	0%

Una volta definito il budget di UO/Area questo sarà moltiplicato per la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, andando quindi a costituire il budget effettivo a disposizione.

La quota di spettanza di ogni singolo dipendente dovrà essere parametrata sulla base dell'effettiva presenza da valutare in funzione di:

- data assunzione/cessazione in corso d'anno
- assenze nel corso dell'anno secondo le seguenti modalità:

ASSENZA	PESO
Assenza < 30 gg (non considerate le assenze per infortunio)	100%
30 gg < assenza < 9 mesi (non considerate le assenze per infortunio)	Proporzione
Assenza > 9 mesi	0%



### **Art. 11**

#### **Applicazione art. 95 comma 9 CCNL 19.12.2019**

Nel rispetto delle vigenti previsioni contrattuali, tenuto conto che con la definizione del sistema di graduazione degli incarichi si rende necessario garantire una puntuale copertura dei relativi conseguenti oneri, si dispone dall'anno 2023 la riduzione stabile delle risorse di cui all'art. 95 CCNL 19.12.2019, nella misura del 20% delle stesse, incrementando di un importo corrispondente le risorse di cui all'art. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi) del citato CCNL 19.12.2019. Quanto sopra prevedendo un nuovo confronto sulle disponibilità dei fondi contrattuali a seguito dell'applicazione del presente CCIA.

### **Art. 12**

#### **Fondi contrattuali**

La costituzione dei fondi di cui agli artt. 94, 95 e 96 del CCNL 19.12.2019 avviene con cadenza annuale con apposito provvedimento che sarà adottato dall'Amministrazione non appena saranno formalizzate dalle Istituzioni competenti le definitive risorse disponibili per tali fini. Una volta costituiti i fondi contrattuali ne verrà data informativa alle OO.SS. prevedendo un confronto entro tre mesi sulle eventuali disponibilità residue fornendo informativa sull'utilizzo. Tali fondi potranno essere integrati, nel rispetto delle relative vigenti disposizioni legislative, da ulteriori somme stanziare con specifici provvedimenti legislativi, con accordi regionali ovvero mediante

### **Art. 13**

#### **Welfare Integrativo**

In ottemperanza alle vigenti previsioni contrattuali in tema di welfare integrativo, si definisce di prevedere, all'esito di specifici accordi, la destinazione di una somma pari almeno allo 0,5% dell'importo totale del fondo per la retribuzione di risultato, a titolo di performance di struttura, da destinare a particolari finalità definite annualmente e volte ad incrementare il benessere del personale nell'ambiente di lavoro.

Le parti si riservano, qualora si ritenesse necessario, di rideterminare la suddetta percentuale in relazione alle specifiche finalità che verranno definite annualmente.

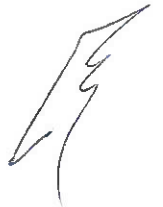
### **Art. 14**

#### **Norme di rinvio**

Per quanto non previsto dal presente CCIA si rinvia alle vigenti disposizioni contrattuali. Le parti si riservano di operare periodicamente una ricognizione sull'applicazione del vigente CCIA.

all. 1 CCIA 1.12.2022

STRUTTURA	Guardia interdivisionale notturna	giorno	notte	rep
ANATOMIA PATOLOGICA		1		1
AUDIOLOGIA				
BLOCCO OPERATORIO GUARDIA	anestesisti	2	1	1
BLOCCO OPERATORIO MANGIAGALLI	anestesisti	2	2	
BLOCCO OPERATORIO CESARINA RIVA				
BLOCCO OPERATORIO MONTEGGIA	anestesisti		0	
BLOCCO OPERATORIO ZONDA	anestesisti	3		
CARDIOCHIRURGIA		2	1	1
CARDIOLOGIA E UTIC + EMODINAMICA		2	2	1 h24
CENTRO TRASFUSIONALE	medici	1		1 se guardia
CENTRO TRASFUSIONALE	biologi	1	1	biologo +1 aferesi
CHIRURGIA D'URGENZA		2		
CHIRURGIA GENERALE	Guardia interd. Con Ch. D'urgenza	2	1	1
CHIRURGIA GENERALE E TRAPIANTI DI POLMONE	Guardia interd. Zonda	2	1	2 + 2h24
CHIRURGIA GENERALE E TRAPIANTO DI FEGATO	Guardia interd. Zonda	2		2 + 2h24
CHIRURGIA MAXILLO-FACCIALE E ODONTOMASTOIDEA	Guardia intediv. Monteggia	2	1	1
OTORINOLARINGOIATRIA E CHIRURGIA CERVICO FACCIALE	Guardia intediv. Monteggia	2		2
CHIRURGIA VASCOLARE		2		2
CHIRURGIA PEDIATRICA		2	1	1
TRAPIANTI LOMBARDIA - NITp	medici	1	1	
TRAPIANTI LOMBARDIA - NITp	biologi	1	1	
DERMATOLOGIA		2		
DERMATOLOGIA PEDIATRICA				
DIREZIONE AZIENDALE PROFESSIONI SANITARIE		1		
DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO - COORD. DIPARTIMENTI CLINICI		1		1
EMATOLOGIA DH E CTMO	Guardia Interd. Ematologia CTM	4	1	
ENDOCRINOLOGIA				1
FARMACIA		2		1
FISICA MEDICA				
GASTROENTEROLOGIA ED ENDOSCOPIA		1	1	1
GASTROENTEROLOGIA ED EPATOLOGIA		1		
GENETICA MEDICA				
GINECOLOGIA/OSTETRICA + sala parto		4	3	
PRONTO SOCCORSO OSTETRICO/GINECOLOGICO + SVSeD		1	1	
PMA (PROCREAZIONE MEDICALMENTE ASSISTITA)	medici	1		
PMA (PROCREAZIONE MEDICALMENTE ASSISTITA)	biologi	1		
HOSPICE E CURE PALLIATIVE		1		1
LABORATORIO ANALISI	medici/biologi	2	1	1
MALATTIE INFETTIVE		1	1	
NEUROLOGIA - MAL. NEUROMUSCOLARI				
MEDICINA DEL LAVORO				
MEDICINA DH ANEMIE CONGENITE		1		
MEDICINA FISICA E RIABILITATIVA PEDIATRICA				
MEDICINA GENERALE AD ALTA INTENSITA' DI CURA			1	
MEDICINA GENERALE	Guardia intediv. Granelli	1		
GERIATRIA	Guardia intediv. Granelli	1		
MEDICINA GENERALE AD INDIRIZZO METABOLICO	Guardia intediv. Granelli	1	1	
MEDICINA GENERALE EMOSTASI E TROMBOSI	Guardia intediv. Granelli	1		1 dalle h16
MEDICINA GENERALE IMMUNOLOGIA E ALLERGOLOGIA	Guardia intediv. Granelli	1		
ONCOLOGIA MEDICA		1		
MEDICINA NUCLEARE		1		
NEFROLOGIA, DIALISI E TRAPIANTI DI RENE	Guardia intediv. Cesarina Riva Cre	2		1
UROLOGIA	Guardia intediv. Cesarina Riva Cre	2	1	2
TRAPIANTI DI RENE	Guardia intediv. Cesarina Riva Cre	2		2 + 2h24
NEFROLOGIA, DIALISI E TRAPIANTO PEDIATRICO	Guardia Interd. De Marchi	1		
PEDIATRIA - ALTA INTENSITA' DI CURA	Guardia Interd. De Marchi	1	1	
PEDIATRIA - FIBROSI CISTICA	Guardia Interd. De Marchi	1		
PEDIATRIA - MEDIA INTENSITA' DI CURA	Guardia Interd. De Marchi	1		
NEONATOLOGIA E TIN		5	2	1
NEUROCHIRURGIA		2		2
NEUROLOGIA - MAL. NEURODEGENERATIVE				
NEUROFISIOPATOLOGIA	Guardia nel pool della Neurologia	1	1	
NEUROLOGIA + Stroke Unit	Guardia nel pool della Neurologia	2		
NEUROPSICHIATRIA DELL'INFANZIA E DELL'ADOLESCENZA		1		
NEURORADIOLOGIA		1		1
OCULISTICA		2		
ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA		2		2
PNEUMOLOGIA		2	1	
PRONTO SOCCORSO E MEDICINA D'URGENZA		5	3	
PRONTO SOCCORSO PEDIATRICO		1	1	
CRA (via Ripamonti)		1		



Martini UK FPC  
C. Toletto FASSIO  
SIMATO

*Handwritten signature in blue ink.*


*Handwritten signature in blue ink.*  
ANAA D  
F. Sabatini

*Handwritten signature in blue ink.*  
AAROI ETAC

*Handwritten signature in blue ink.*  
COLL

STRUTTURA	Guardia interdivisionale notturna	giorno	notte	rep
PSICHIATRIA REPARTO + PS		1	1	1 dalle h16
CPS				
QUALITA'				
RADIOLOGIA Sacco + Radiologia PS+ interventistica		3	1	1
TERAPIA INTENSIVA ADULTI (Neurorianimazione)		1	1	1
TERAPIA INTENSIVA ADULTI (Ponti - Accett.)		1 + in relaz ai pazienti		1
TERAPIA INTENSIVA ADULTI (Vecla) +Urgenze		2 + in relaz ai pazienti		1
TERAPIA INTENSIVA DONNA E BAMBINO		1	1	1 h24
UROLOGIA PEDIATRICA		2		2

 CAIL

 AARSI STAC

 ANNO

Manns  
OK FPC

  
C. Polito  
FASID SIMA



