

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
Montecatone Rehabilitation Institute S.P.A.
DIRIGENZA MEDICA

INDICE

DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
Art. 1 Premessa e natura giuridica	5
Art. 2 Sfera e campo di applicazione.....	5
Art. 3 Inscindibilità delle norme, rapporto con gli accordi precedenti	6
Art. 4 Decorrenza e durata	6
Art. 5 Arretrati.....	7
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	7
Art. 6 Inquadramento del personale Medico.....	7
Art. 7 Assunzione.....	7
Art. 8 Ricostituzione rapporto di lavoro	8
Art. 9 Contratto individuale di lavoro	8
Art. 10 Contratti di lavoro a tempo determinato.....	8
Art. 11 Dovere di Fedeltà	9
Art. 12 Struttura della retribuzione.....	9
Art. 13 Indennità di esclusività.....	10
Art. 14 Passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa	11
Art. 15 Tipologia, funzioni e durata degli incarichi dirigenziali.....	11
Art. 16 Sostituzioni	13
Art. 17 Variazioni delle attività	14
RAPPORTO DI LAVORO	14
Art. 18 Straordinario e orario aggiuntivo	14
Art. 19 Pronta disponibilità	15
Art. 20 Turno di guardia.....	15
Art. 21 Comportamento in servizio.....	15

Art. 22 Risoluzione del rapporto di lavoro	15
Art. 23 Attività Libero Professionale	16
Art. 24 Formazione e aggiornamento professionale	16
Art. 25 Fondi	16
Clausola di salvaguardia	17
Procedura di rinnovo	17
Norma finale conclusiva	17

Il giorno 16/10/2020 presso la sede del Montecatone Rehabilitation Institute SpA

Tra

Montecatone Rehabilitation Institute S.p.A. (di seguito denominata per brevità MRI S.p.A.) rappresentata da:

dr. Ing. Mario Tubertini, Direttore Generale

dr.ssa Virna Valmori, Direttore Sanitario

dr.ssa Michela Mariani Resp.le Area Tecnico Amministrativa - Coord. Servizio Gestione del Personale e Affari Legali - Formazione

la Rappresentanza Sindacale Medici CIMOP,

nelle persone di

RSM CIMOP: Dr.ssa Rita Capirossi, Dr.ssa Giovanna Barbara Castellani, Dr.ssa Lorenza Maria Landi, Dr.ssa Manuela Marani e Dr. Davide Villa

cumulativamente definite "le Parti", si conviene e si stipula il nuovo accordo Integrativo aziendale, primo rinnovo di un contratto di secondo livello aziendale (prec. Prot. n. 2244 del 29/10/2014).

Richiamati:

la deliberazione della Giunta della Regione Emilia Romagna n.283 del febbraio 2010, con la quale la Regione ha valutato positivamente la sperimentazione gestionale "Montecatone R. I. S.p.A." ed ha approvato la conclusione del periodo di sperimentazione gestionale della società;

la L.r. 14/2010 e in particolare il comma 2 dell'art. 27 che, in merito alle prospettive di sviluppo della Società Montecatone R. I. S.p.A., specifica e conferma, definendone principi, vincoli ed elementi di garanzia di carattere organizzativo - gestionale, i processi di funzionamento e di governance della società, gli aspetti giuridici in materia di personale, analogamente a quanto già disciplinato per le altre sperimentazioni gestionali, convertite in regime ordinario;

la Delibera n. 270 del 28/02/2011 nella quale la Regione, al fine di garantire continuità con il progetto di sperimentazione gestionale della Società di Montecatone R. I. S.p.A., ha confermato il mantenimento di una società a capitale interamente pubblico sottoscritta dall'Ausl di Imola e il Comune di Imola, avente ad oggetto la svolgimento di compiti di assistenza e ricerca nel campo della riabilitazione delle mielolesioni e delle gravi cerebro lesioni acquisite;

l'impegno assunto dall'Assessorato nel percorso volto ad individuare gli elementi di garanzia in ordine allo svolgimento del ruolo pubblico della società Montecatone R. I. S.p.A., alle prospettive a allo sviluppo della stessa, con il coinvolgimento dell'Azienda Usl di Imola e del Comune di Imola;

l'obiettivo del mantenimento di una struttura di eccellenza che riveste un ruolo strategico per l'intero Sistema Sanitario Nazionale e Regionale e la necessità una sua piena integrazione nella programmazione territoriale, quale luogo della rete riabilitativa per le attività di assistenza e ricerca nel campo delle mielolesioni e delle gravi cerebrolesioni acquisite;

tutto ciò premesso ed in considerazione della tipologia e della rilevanza che MRI S.p.A. riveste nell'ambito del rapporto con S.S.N., la Regione Emilia Romagna ha promosso un percorso per

determinare garanzie in ordine allo svolgimento del ruolo pubblico di Montecatone e per il trattamento del personale dipendente di Montecatone e, di conseguenza, Montecatone valutato l'opportunità di stipulare un nuovo Contratto Integrativo Aziendale collegato al contratto di lavoro dei Medici di Sanità Privata, al fine di determinare il trattamento economico e normativo del personale Dirigente Medico dipendente di MRI S.p.A., che tenga conto di quanto individuato nell'atto organizzativo aziendale DOC 30 Approvato dal C.D.A. il 10-02-2020, al prot n. 529 del 27/02/2020, e delle novità introdotte dal rinnovo del contratto della dirigenza medica del settore pubblico.

Quale contratto di riferimento normativo di base, si individua il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Sanità Privata Cimop/Aris (CCNL Sanità Privata 2020-2023).

Il Personale medico è tenuto, inoltre, ad osservare i regolamenti e le procedure emanate da Montecatone.

Parificazione Economica

La Delibera Regionale n. 270 del 28/02/2011 al punto n. 7 riporta quanto segue: relativamente alla materia del personale, assicurare l'avvio di un percorso, demandato alla trattativa decentrata ed a specifici accordi tra la Società e le competenti OO.SS., volto ad applicare, per quanto riguarda il personale dipendente della Società assunto con contratto di diritto privato, il CCNL della sanità pubblica nonché le altre disposizioni dettate in materia per il personale del Servizio sanitario nazionale, per quanto compatibili, con particolare riguardo a: [omissis] c) *assicurare criteri di omogeneizzazione di trattamento integrativo del personale volti a garantire condizioni di trattamento analoghe a quelle previste dal contratto collettivo nazionale di sanità pubblica;*

pertanto le parti hanno concordato, che i rinnovi contrattuali, a decorrere dal 01/01/2014, seguano quelli del settore pubblico e di prevedere l'adeguamento delle voci stipendiali fisse ad ogni rinnovo del contratto pubblico, nello specifico per la parte economica si farà riferimento al Contratto di Sanità Pubblico entrato in vigore il 01 gennaio 2020 che definisce gli importi degli arretrati per gli anni 2016-2018 l'una tantum, l'adeguamento tabellare per il 2019 e per il 2020.

Rimane inteso che per i lavoratori che percepiscono ad oggi un salario globale superiore a quello che viene definito in questo CIA che fa riferimento al contratto di sanità pubblica, lo mantengano. La parte di retribuzione che eccede il minimo tabellare che è costituita da superminimo assorbibile verrà considerata come ad personam, interamente assorbibile sui futuri aumenti contrattuali previsti dalla contrattazione collettiva. Tale trattamento ad personam sarà considerato all'interno del fondo variabile per la retribuzione di posizione.

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Premessa e natura giuridica

Le premesse costituiscono parte integrante del presente Contratto.

Art. 2 Sfera e campo di applicazione

Il presente Contratto Integrativo Aziendale (di seguito anche C.I.A.) si applica a tutto il personale medico in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, che svolge attività lavorativa con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e/o determinato, presso MRI S.p.A..

Art. 3 Inscindibilità delle norme, rapporto con gli accordi precedenti

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 norme e/o prassi collettive che hanno trovato applicazione nei confronti dei Medici di MRI S.p.A., e sostituisce integralmente qualsiasi precedente Intesa, Verbale e Accordo sottoscritto/a e/o prassi aziendale.

Per quanto attiene le 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 ed allo Statuto dei Lavoratori, nonché al CCNL Sanità Privata 2020-2023.

Il personale Medico, inoltre, dovrà osservare le norme regolamentari e le procedure purchè non in contrasto con il CCNL Sanità Privata 2020-2023 e/o con le norme di Legge.

Qualora in fase di applicazione, dovessero sorgere un contrasto in merito all'interpretazione e/o applicazione di qualsiasi norma del presente Contratto, le Parti, faranno riferimento alle modalità indicate nell'art 53 CCNL Sanità Privata 2020-2023.

Art. 4 Decorrenza e durata

Il presente Contratto decorrerà dal **01 ottobre 2020 e scadrà il 31 dicembre 2023** e si applicherà al personale medico dipendente.

Le parti concordano per gli adeguamenti economici e l'erogazione degli arretrati relativi agli anni 2016/2017 e 2018 nella mensilità di ottobre 2020, valuta 27.

Alla scadenza, il Contratto si rinnoverà tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza. La disdetta da parte delle RSM, avverrà su espresso mandato dell'Assemblea dei Medici che deciderà a maggioranza semplice.

In caso di disdetta, ad opera di MRI S.p.A. o di parte sindacale, le disposizioni contrattuali rimarranno in vigore fino a quando non saranno sostituite dal successivo Contratto Integrativo Aziendale.

TRATTAMENTO FONDAMENTALE

Le parti concordano di continuare a seguire rinnovi e il riconoscimento degli arretrati del contratto della sanità pubblica.

A partire dall'1/1/14 si è concordato che verranno riconosciuti solo i trattamenti arretrati o di indennità di vacanza contrattuale riferibili alla contrattazione di Sanità Pubblica.

Con questo integrativo verranno riconosciuti gli arretrati 2016, 2017 e 2018, l'una tantum 2017, l'adeguamento tabellare 2019; l'adeguamento tabellare 2020.

A partire dal 01 novembre 2020 saranno conferiti gli incarichi professionali previsti ai punti c) e d) titolo II dell'art. 15 a tutti i dirigenti medici che alla data di sottoscrizione del presente contratto sono privi di incarico.

A seguito delle procedure interne, le retribuzioni dei dirigenti medici alle quali verranno conferiti gli incarichi, verranno adeguate dalla prima retribuzione utile.

Art. 5 Arretrati

Così come previsto nel rinnovo del contratto della sanità pubblica, ovvero riconoscimento degli arretrati dal 2016, lo stipendio tabellare annuo lordo comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato dalle date sotto indicate dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

- Dal 01 gennaio 2016 di euro 19.70
- Rideterminato dal 01 gennaio 2017 in 59.80
- Rideterminato dal 01 gennaio 2018 in 125.00

L'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 era conglobata in aggiunta nella voce di raccordo precedentemente definita in occasione della parificazione del tabellare al SSN.

Al personale in servizio e retribuito alla data del 31 dicembre 2017 con rapporto di lavoro esclusivo, è riconosciuta inoltre, in un'unica soluzione, un'erogazione **UNA TANTUM**, nella misura lorda per tutti i Dirigenti delle professioni sanitarie di **euro 750,00**.

A decorrere dal 31/12/2018, **l'indennità di specificità medica** è rideterminata in **€ 8.476,34** annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità.

A decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno successivo il nuovo valore dello stipendio tabellare annuo lordo è di **euro 45.260,77** pertanto verranno adeguati i tabellari del 2019 e del 2020. Per tali anni continuerà ad essere erogata la somma relativa all'Indennità di Vacanza Contrattuale.

Con il riconoscimento di tali somme per gli anni 2016, 2017 e 2018, si definitivamente chiusa la parte relativa agli arretrati contrattuali degli anni pregressi.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 6 Inquadramento del personale Medico

La Dirigenza Medica è collocata in un unico ruolo, distinto per profili professionali in relazione alle diverse responsabilità cliniche e gestionali affidate da MRI S.p.A., **così come dettagliato all'art. 14, in tema di attribuzione degli incarichi**.

Art. 7 Assunzione

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL Sanità Privata 2020-2023, si precisano le modalità previste in merito all'assunzione, così come definite nel Regolamento in materia di assunzione e il conferimento di incarichi libero professionali di MRI SpA (protocollato agli atti al n. 2276 del 21/12/2011 e succ. modifiche approvate dal CDA in data 03/03/2014).

Tale Regolamento è conforme per la selezione del profilo oggetto del presente C.I.A. al D.P.R. n. 483 del 10.12.1997 e prevede il ricorso alle modalità di selezione previste per il personale del S.S.N.

Il Regolamento di che trattasi prevede inoltre la formulazione di una graduatoria pubblica, a seguito della quale, si procede all'assunzione del Dirigente Medico che viene effettuata con atto scritto in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia di rapporto di diritto privato e, in particolare, a quanto espressamente previsto dal D. Lgs. 26 maggio 1997, n. 152.

E' in ogni modo condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'intervenuto annullamento o revoca della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

L'assunzione del Dirigente Medico, a norma del D. Lgs. n. 196/2003, richiede il consenso espresso dallo stesso al trattamento dei suoi dati personali da parte dell'Amministrazione per quanto attiene agli adempimenti derivanti dal rapporto di lavoro.

Art. 8 Ricostituzione rapporto di lavoro

Il dirigente che abbia interrotto il rapporto di lavoro con l'azienda per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere, entro 5 anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.

L'Azienda si pronuncia motivatamente entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dirigente è ricollocato, previa stipulazione del contratto individuale, nella qualifica dirigenziale, posizione economica e fascia di esclusività precedenti l'interruzione del rapporto di lavoro.

Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è, in ogni caso, subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'Azienda o Ente ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché all'accertamento dell'idoneità fisica se la cessazione del rapporto sia stata causata da motivi di salute.

Art. 9 Contratto individuale di lavoro

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto collettivo.

Art. 10 Contratti di lavoro a tempo determinato

Posto che MRI S.p.A. privilegerà la stipulazione di contratti a tempo indeterminato, in forza dell'inquadramento come Dirigenti, i contratti a tempo determinato saranno stipulati ai sensi dell'art.10, comma 4, D.Lgs. N. 368/2001 e della Legge 28/06/2012, n. 92.

MRI SpA ha la possibilità di procedere alla stipula di contratti di lavoro a tempo determinato, al ricorrere dei presupposti di cui al d.lgs. n. 368/01 e successive modificazioni, reclutando il personale Medico Dirigente tramite selezione pubblica come previsto dal Regolamento per l'Assunzione del Personale e il Conferimento di Incarichi Libero Professionali, validato dalla Regione e formalmente dal CDA di Montecatone (data 21/12/2011 con protocollo n. 2276 DEL 27/12/2011 e succ. modifiche).

Art. 11 Dovere di Fedeltà

Conformemente all'Art. 2105 del C.C. il (*prestatore di lavoro*) Dirigente Medico non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

A questo proposito è necessario che il Dirigente Medico richieda **preventivamente** autorizzazione esplicita alla Direzione in merito ad eventuali attività lavorative effettuate al di fuori del rapporto di dipendenza con MRI SpA. La Direzione, sentita la Rappresentanza Sindacale Medica, previa valutazione dell'insussistenza del conflitto di interessi, concederà l'autorizzazione decorsi 7 giorni dalla richiesta (rif. art 15 CCNL Sanità Privata 2020-2023).

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI MEDICI

Art. 12 Struttura della retribuzione

Di seguito la composizione della retribuzione individuale mensile

a) retribuzione base mensile: costituita dallo stipendio tabellare mensile per la qualifica dirigenziale così scomposta:

1. Stipendio tabellare (CCNL Sanità Privata 2020-2023)
2. Voce stipendiale di raccordo ad equiparazione del tabellare del CCNL Sanità Privata 2020-2023 al CCNL SSN (precedentemente comprensiva di IVC)

Il nuovo valore dello stipendio tabellare annuo lordo a partire dal 31/12/2018 è di euro 45.260,77.

b) retribuzione individuale mensile, costituita da:

- retribuzione base mensile di cui alla lett. a),
- indennità di specificità medica,
- indennità di esclusività per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo ove espressa l'opzione,
- altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati,
- indennità per incarico di direzione di struttura complessa ove spettante,
- indennità di vacanza contrattuale,
- retribuzione di posizione d'incarico,
- retribuzione di risultato.

Nello specifico:

Indennità di specificità medica: € 8476,32 lordi annui, quota fissa per tutti i livelli d'incarico.

L'indennità di esclusività della dirigenza medica è confermata nei seguenti valori annui, lordi comprensivi della tredicesima mensilità:

- incarichi di direzione di struttura complessa **€ 18.473,29;**
- altri incarichi con esperienza professionale superiore a quindici anni **€ 13.857,58;**
- altri incarichi con esperienza professionale tra cinque e quindici anni **€ 10.167,99;**
- altri incarichi con esperienza professionale sino a cinque anni **€ 2.519,19.**

Assegni personali a carattere fisso (superminimi).

Indennità per incarico di struttura complessa: il valore annuo lordo per tredici mensilità dell'indennità è stabilito in **€ 10.218,00.**

Indennità di vacanza contrattuale (IVC): si confermano gli importi di Indennità di vacanza contrattuale applicati dal 01 gennaio 2019.

Retribuzione minima unificata: con decorrenza 01 ottobre 2020 i valori di retribuzione di incarico **di ciascun titolare di incarico di base ai punti c) e d) titolo II dell'art. 15,** assorbono e ricomprendono, i valori in godimento della **retribuzione minima contrattuale unificata**, la quale cessa pertanto di essere corrisposta. Per i titolari di incarichi messi a bando la retribuzione minima unificata verrà gestita nella prima retribuzione utile.

Retribuzione d'incarico: vedi Art.15 Tipologia di incarichi e loro valorizzazione.

Retribuzione di risultato: con decorrenza dal 01/07/2020 a ciascun dirigente medico verrà riconosciuta la retribuzione di risultato così come regolamentato nell'allegato al presente CIA (allegato 1), retribuzione che prevede quote variabili in relazione al tipo di incarico svolto.

Art. 13 Indennità di esclusività

L'indennità di esclusività è prevista anche nel CCNL di Sanità privata 2020-2023, ma per la valorizzazione economica in tale Istituto si fa riferimento al CCNL SSN così come determinato nell'accordo ponte in vigore dal 1 gennaio 2020 di seguito riportato integralmente.

"Dal 1 gennaio 2020 La Società si impegna ad ampliare il numero delle posizioni a rapporto esclusivo.

Pertanto i dirigenti medici, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, potranno optare per il passaggio a rapporto esclusivo entro il 28 dicembre 2019 e gli effetti del passaggio decorreranno dal primo gennaio 2020.

Il trattamento economico previsto è quello definito nel CCNL della sanità pubblica.

Per quanto concerne i dettagli del rapporto esclusivo gli stessi verranno trattati dettagliatamente nel CIA in revisione, che ne andrà a definire le caratteristiche e le modalità di attribuzione, partendo da questi due aspetti fondamentali:

-il rapporto di lavoro esclusivo comporta la totale disponibilità del dirigente nello svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dell'eventuale incarico attribuito e della competenza professionale nell'area e disciplina di appartenenza.

-il rapporto di lavoro non esclusivo comporta la totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio, per la realizzazione degli obiettivi istituzionali programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza.

L'indennità di esclusività della dirigenza medica è confermata nei seguenti valori annui, lordi comprensivi della tredicesima mensilità:

- incarichi di direzione di struttura complessa € 18.473,29;
- altri incarichi con esperienza professionale superiore a quindici anni € 13.857,58;
- altri incarichi con esperienza professionale tra cinque e quindici anni € 10.167,99;
- altri incarichi con esperienza professionale sino a cinque anni € 2.519,19.

L'indennità di esclusività di riconoscerà in base all'anzianità di servizio maturata a MRI e come dirigente medico nel SSN. Nel caso di continuità tra il rapporto a tempo determinato e il rapporto tempo indeterminato, senza interruzione di alcun tipo, si concorda di considerare come decorrenza dell'anzianità la data inizio del rapporto di lavoro a tempo determinato.

Quanto sopra è subordinato a quanto segue:

- tutti professionisti sono tenuti a dichiarare l'attività esterna a qualunque titolo svolta,
- qualora si svolga attività libero professionale questa dovrà prioritariamente essere svolta a MRI negli SpAzi messi a disposizione,
- l'attività libero professionale esterna, catalogata come intra-moenia allargata nel Regolamento in essere, nonché le attività rese in regime di convenzione, saranno soggette ad autorizzazione preventiva da parte della Direzione,
- casi specifici saranno autorizzati di volta in volta."

Art. 14 Passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa

Il rapporto di lavoro dei dirigenti medici può essere esclusivo o non esclusivo.

I dirigenti medici possono optare per il passaggio da un tipo di rapporto all'altro entro il 30 novembre di ciascun anno. Gli effetti del passaggio decorrono dal primo gennaio dell'anno successivo all'opzione.

1. La richiesta di passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo comporta i seguenti effetti per i dirigenti interessati:

- a) non preclusione al mantenimento dell'incarico in essere o al conferimento di direzione di strutture semplici e complesse
- b) spettanza della Retribuzione di posizione corrispondente all'incarico conferito senza ulteriori interventi contabili
- c) non spettanza della retribuzione di risultato;
- d) inibizione dell'attività libero – professionale intramuraria;
- e) cessazione di corresponsione dell'indennità di esclusività

2. La richiesta di passaggio dal rapporto di lavoro non esclusivo a quello esclusivo comporta i seguenti effetti per i dirigenti interessati:

- a) spettanza della Retribuzione di posizione corrispondente all'incarico conferito
- b) spettanza della retribuzione di risultato;
- d) possibilità di effettuare attività libero – professionale intramuraria.

INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 15 Tipologia, funzioni e durata degli incarichi dirigenziali

Di seguito si riporta la classificazione delle Strutture Organizzative e degli incarichi, conformemente a quanto definito negli articoli 25 e 26 dell'Atto Aziendale di Montecatone, (Approvato dal C.D.A. il 14-05-2020. Prot n. 1068 del 19-05-2020), entrato in vigore il 14 maggio 2020.

Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti medici che verranno assegnate secondo le modalità descritte nel Regolamento Aziendale in materia di affidamento e revoca di incarichi dirigenziali al personale dirigente dell'area medica, sono le seguenti:

I) Incarichi gestionali:

- a) **incarico di direzione di struttura complessa;**
- b) **incarico di responsabile di struttura semplice a valenza dipartimentale (MRI SpA)** che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie. E' conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio;
- c) **incarico di responsabile di struttura semplice (MRI SpA)** quale articolazione interna di struttura complessa che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali.
- d) **incarico di direttore di dipartimento** conferibile esclusivamente ai direttori delle strutture complesse aggregate nel dipartimento ed è remunerato con la maggiorazione di retribuzione prevista (Retribuzione di posizione) per dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio.

II) Incarichi professionali:

- a) incarico di altissima professionalità;
- c) incarico di alta specializzazione o alta professionalità;
- d) incarico di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo;
- e) incarico di base.

a) incarico professionale di altissima professionalità (MRI SpA) è un'articolazione funzionale che assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione su casistiche specifiche di MRI, è prevista la collaborazione con risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche

e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici. Si prefigurano come un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per l'intero organizzazione, all'interno di ambiti specialistici. E' conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio.

b) incarico professionale di alta specializzazione (MRI SpA): 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 e che rappresenta il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. È caratterizzata da funzioni orientate ad una attività specifica e prevalente, 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. E' conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio.

c) incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: tale tipologia prevede in modo prevalente responsabilità tecnico specialistiche. E' conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio;

d) 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 e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.

A tutti i dirigenti, anche neo-assunti, **dopo il periodo di prova**, è conferito un incarico dirigenziale. Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità sono conferiti solo **incarichi professionali di base**. Ai dirigenti con almeno cinque anni di anzianità è invece conferito un incarico, diverso dall'incarico professionale di base in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente.

La definizione della tipologia degli incarichi è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, i quali discendono esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione di tutte le tipologie d'incarico.

Agli incarichi sono correlate specifiche indennità economiche aggiuntive rispetto ai trattamenti economici indicati nella tabella di cui al titolo trattamento economico, quantificate come segue:

Incarico di direzione di struttura complessa	€ 17.000,00
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale MRI	€ 13.500,00
Incarico di direzione di struttura semplice MRI	€ 12.500,00
Incarico di altissima professionalità MRI	€ 10.000,00
Incarico di alta specializzazione MRI	€ 8.000,00
Incarico professionale (dopo 5 anni)	€ 5.500,00 *
Incarico professionale di base	€ 1.500,00*

*per i dirigenti medici appartenenti all'UO Area Critica l'importo previsto sarà aumentato di € 1.000,00 annui

Al Direttore di Dipartimento è inoltre riconosciuta una indennità di funzione pari a **€ 6.000** annui, comprensiva dell'indennità di facente funzioni del Direttore Sanitario, nei casi di assenza temporanea dello stesso.

Per quanto concerne le modalità di conferimento degli incarichi si rimanda a quanto previsto nell'apposito regolamento.

Nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi, fermi i requisiti previsti dalle disposizioni legislative in materia, rientrano i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea con o senza soluzione di continuità.

Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro fatto salvo il mantenimento della titolarità della **struttura** complessa da parte del direttore di dipartimento.

La verifica degli incarichi dirigenziali, conformemente a quanto definito nell'Atto Organizzativo Aziendale, è condotta dal Direttore Generale in collaborazione con il Direttore Sanitario per i Direttori di Struttura complessa.

Art. 16 Sostituzioni

In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata, dall'Azienda, ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa.

Nei casi di assenza previsti dal comma 1 da parte del **dirigente con incarico di direzione di struttura complessa**, la sostituzione è affidata dall'Azienda, ad altro dirigente della struttura medesima secondo i seguenti criteri:

- A. il dirigente deve essere titolare di uno degli incarichi sopra elencati;

- B. il dirigente sostituito deve essere preferibilmente titolare di un rapporto di lavoro in regime di esclusività e titolare di incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di altissima professionalità o di alta specializzazione.

Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori.

Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile per dodici mensilità, anche per i primi due mesi che è pari a € 600,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di direzione di struttura complessa e pari a € 300,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale.

Art. 17 Variazioni delle attività

In relazione alle esigenze di servizio ed alla situazione aziendale, sentiti il Direttore Sanitario, il Dirigente Medico interessato e la RSM, L'Azienda potrà adibire il Dirigente Medico ad attività diverse, purché professionalmente equivalenti, nonché ad altre articolazioni della struttura organizzativa, fatte salve le eventuali specializzazioni di cui è in possesso ed esercitate all'interno di MRI SpA, sempre che ciò non comporti alcun mutamento in senso peggiorativo della sua posizione economica e professionale.

RAPPORTO DI LAVORO

Per quanto riguarda la disciplina dell'orario di lavoro, il part time, le ferie e le festività si rimanda a quanto previsto dalla legge e definito nel CCNL della Sanità Privata 2020-2023 Titolo V.

Art. 18 Straordinario e orario aggiuntivo

La tariffa oraria per il lavoro straordinario è determinata sulla base del tabellare del CCNL del SSN, art. 30:

- € 27.65 straordinario diurno
- € 31.12 straordinario notturno o festivo
- € 35.75 straordinario notturno-festivo

L'orario eccedente le 38 ore settimanali per i full time darà luogo a retribuzione straordinaria esclusivamente nel caso di prestazioni di lavoro per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali: ore aggiuntive per chi svolge servizi di guardia e ore conseguenti la pronta disponibilità.

La prestazione di lavoro straordinario dovrà essere preventivamente autorizzata dal direttore di UO, sentito il Direttore Sanitario, sulla base di esigenze organizzative dettagliate e descritte, per un monte ore complessivo di 100 ore annue per ciascun dirigente.

Il monte ore complessivo può raggiungere le 250 previo accordo con il dirigente interessato e sentite le RSM.

SIMIL ALP (prestazioni assimilate alla libera professione intramuraria): Le prestazioni erogate in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività ordinaria, richieste dall'Azienda ai propri dirigenti con atto scritto e motivato che abbiano lo scopo di acquisire prestazioni aggiuntive particolari al di fuori dell'orario di servizio, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale, in accordo con le équipes interessate, saranno riconosciute come attività libero professionale intramuraria. In questi casi la tariffa oraria verrà concordata con i dirigenti interessati, con la finalità di garantire un livello equilibrato delle tariffe che si riferiscono a prestazioni analoghe.

Si considerano prestazioni erogate in libera professione intramuraria (SIMIL ALP) anche i turni di guardia notturni aggiuntivi che l'Azienda può richiedere ai propri dirigenti con atto scritto e motivato. La tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissata in € 480,00 lordi.

Fatte salve le ipotesi sopra esposte tutte le eventuali protrazioni dell'orario, in considerazione delle funzioni e delle responsabilità dei dirigenti, si intendono compensate dal trattamento economico complessivo nonché dalla retribuzione di risultato.

Le protrazioni di orario conteggiate mensilmente saranno utilizzabili per rendere concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi in funzione di una organica distribuzione dei carichi di lavoro. Tali ore, se non recuperate, verranno azzerate al 31 dicembre dell'anno successivo. Questa modalità verrà adottata dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente Contratto Integrativo (01 ottobre).

Le ore a recupero a saldo al 31/10/2020 verranno liquidate ai dirigenti medici nella mensilità di dicembre 2020.

Tali ore verranno liquidate con la tariffa ordinaria calcolata in base alle retribuzioni del periodo di riferimento.

Art. 19 Pronta disponibilità

Per la pronta disponibilità si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 24 del CCNL Sanità privata 2020-2023.

Art. 20 Turno di guardia

La remunerazione delle guardie notturne svolte in azienda è stabilita in euro 100,00 per ogni turno di guardia notturno in orario e fuori orario di lavoro. Qualora si proceda al pagamento delle ore di lavoro straordinario per l'intero turno di guardia non si dà luogo all'erogazione del suddetto compenso.

Art. 21 Comportamento in servizio

Il Dirigente Medico, in relazione alle particolari esigenze dell'assistenza sanitaria, deve improntare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione del malato, ispirandosi ai principi della solidarietà umana e subordinando ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità della sua prestazione.

Il Dirigente Medico deve attenersi alle disposizioni che vengono impartite dall'Amministrazione e dal Direttore Sanitario, per quanto di loro specifica competenza, secondo l'organizzazione interna adottata da MRI S.p.A., nel rispetto del Codice Etico – Comportamentale Aziendale, delle norme del presente Contratto Integrativo Aziendale, della legislazione sanitaria e delle procedure e regolamenti aziendali.

Art. 22 Risoluzione del rapporto di lavoro

Per il personale rientrante nell'ambito di applicazione del presente CIA, la risoluzione del rapporto ad iniziativa di MRI S.p.A. avverrà nel rispetto delle vigenti norme di legge e di CCNL Sanità Privata 2020-2023.

Art. 23 Attività Libero Professionale

L'attività Libero Professionale è svolta ai sensi e nel rispetto di quanto disciplinato nel CCNL Sanità Privata 2020-2023 art. 16 e di quanto previsto nel Regolamento interno e nell'Intesa sull'esclusività.

L'attività ordinaria è, in ogni caso, prevalente e prioritaria rispetto a quella libero professionale; a tal proposito ogni anno verrà preso in esame il volume di prestazioni prodotto in libera professione e qualora risultasse eccessivo rispetto all'attività ordinaria, la Direzione ne prenderà atto anche modificando eventualmente le autorizzazioni concesse.

Art. 24 Formazione e aggiornamento professionale

MRI S.p.A. favorisce la formazione e l'aggiornamento professionale dei Dirigenti Medici con iniziative, anche di autoformazione e di e-learning in ambito ECM, consone alle funzioni da essi svolte ed adeguate rispetto ai livelli di preparazione ed esperienza richiesti dalle responsabilità gestite.

Il Piano della formazione è quello previsto nel programma annuale approvato dal Collegio di Direzione ed inserito nel budget aziendale.

I piani di formazione e le modalità di utilizzo delle predette ore saranno oggetto di successivo confronto con la RSM.

Art. 25 Fondi

L'azienda, compatibilmente con la disponibilità di bilancio e la natura giuridica e societaria (S.p.A.), definisce l'entità dei fondi sotto elencati e provvede alla loro distribuzione in ragione della reale disponibilità dei fondi stessi, costituiti anche in relazione alle somme derivanti dal progressivo assorbimento dei trattamenti economici di miglior favore in essere al momento della sottoscrizione del presente accordo.

Vengono costituiti i seguenti fondi:

1. Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale;
2. Fondo per il finanziamento:
 - . della retribuzione di posizione;
 - . dei Superminimi e ad personam già assegnati;
3. Fondi per il trattamento accessorio legato alle particolari condizioni di lavoro Si stabilisce la mobilità e l'intercambiabilità delle quote tra i fondi sulla base delle priorità Aziendali.

Le parti concordano che le eventuali somme residue dei fondi 1) e 3) rimangono nelle disponibilità dell'Azienda, mentre l'eventuale residuo non assegnato del fondo 2) rimane accantonato nella disponibilità dello stesso.

Il riparto di tali somme fra i singoli fondi è demandato a un successivo e specifico accordo con le RSM; si definisce che l'entità economica complessiva annua dei fondi sia di euro 600.000,00 Euro oneri compresi.

Clausola di salvaguardia

Le Parti, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente Contratto, si incontreranno, con cadenza semestrale, per effettuare delle verifiche in merito allo stato di applicazione delle disposizioni in esso contenute.

Procedura di rinnovo

Le RSM si impegnano a presentare le proposte di rinnovo del presente Contratto integrativo aziendale in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.

MRI S.p.A. entro 15 giorni dalla ricezione della piattaforma di rinnovo del Contratto Integrativo, incontrerà le RSM al fine di dare un riscontro in merito alle richieste avanzate. Durante questo periodo e per il trimestre successivo a detta scadenza, ovvero per un periodo di tre mesi dalla presentazione della piattaforma, se successiva, le RSM non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo comporterà l'anticipo o lo slittamento di tre mesi della decorrenza del contratto integrativo.

Norma finale conclusiva

Le Parti concordano che, quanto contenuto nel presente Contratto costituisce complessivamente un trattamento di miglior favore rispetto a quanto previsto nel CCNL.

Per quanto non espressamente disciplinato si farà riferimento al CCNL Sanità Privata 2020-2023.

Qualora nel periodo di vigenza del presente Accordo i competenti organismi dovessero attribuire a MRI S.p.A. lo status giuridico da cui possa derivare l'equiparazione dei titoli professionali del personale di MRI S.p.A. a quelli delle strutture sanitarie pubbliche, le Parti convengono sin d'ora di apportare al presente Contratto tutte le modifiche eventualmente necessarie ai fini del riconoscimento della suddetta equiparazione.

Contratto Integrativo Aziendale Montecatone R. I. S.p.A. – DIRIGENZA MEDICA

Allegato 1 – Retribuzione di risultato

Allegato 2 - Contingenti minimi in caso di sciopero

Allegato 3 – Aspettativa non retribuita

Allegato 4 – Ferie solidali

Per CIMOP

Per MRI S.p.A..