



Corso Aggiornamento Sindacale FVM  
IL NUOVO CCNL AREA SANITA' 2019 - 2021  
CHIANCIANO TERME 13 e 14 marzo 2024

GUARDIE - ASSUNZIONI A TEMPO  
DETERMINATO - CONTRATTO SPECIALIZZANDI - LAVORO AGILE E A DISTANZA

*Alessandra Moraca*

# GUARDIE

## art.29 Servizio di guardia

- Nelle ore notturne e nei giorni festivi a continuità assistenziale e le urgenze-emergenze dei servizi ospedalieri e ove previsto di quelli territoriali sono assicurate:
  - a) dal dipartimento di emergenza se istituito, eventualmente integrato ove necessario da altri servizi di guardia o di pronta disponibilità
  - b) la guardia di unità operativa (ex divisionale) o tra unità operative appartenenti ad aree funzionali omogenee e che insistono su uno stesso presidio (stesso presidio, affinità cliniche) e dei servizi speciali di diagnosi e cura
  - c) la guardia nei servizi territoriali dove previsto
- Il dirigente non può essere preposto a più turni contemporaneamente
- Il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro; sono programmabili in un quadrimestre non più di 5 servizi di guardia notturni calcolati come media mensile nell'arco di tutto il periodo
- È assicurato da tutti i dirigenti esclusi i direttori di struttura complessa che possono rendersi disponibili quando non ci siano dirigenti medici in numero sufficiente a coprire il turno di guardia

- I servizi di guardia devono essere distribuiti in turni uniformi tra tutti i componenti
- La remunerazione delle guardie notturne e/o festive svolte in Azienda o Ente è di :  
all'interno dell'orario di lavoro:
  - 100 euro per ogni turno di guardia notturno e festivo
  - 120 euro per i medesimi turni svolti in Pronto Soccorso
  - al di fuori dell'orario di lavoro le guardie notturne sono retribuite come previsto dall'art.89, comma 2. E' inoltre necessario che: siano le Aziende a richiedere al dirigente le prestazioni in tale regime, esaurita la utilizzazione di altri strumenti retributivi contrattuali; sia definito un tetto massimo delle guardie notturne effettuate al di fuori dell'orario di lavoro non superiore al 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in Azienda o Ente nell'anno precedente, il quale rappresenta il budget di spesa massimo disponibile. La tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissata in 640 euro lordi, il cui onere è a carico del bilancio dell'Azienda ed Ente nei limiti delle risorse di cui al comma 4

## Art. 30 Servizio di pronta disponibilità

- Immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere lo stabilimento nel tempo stabilito nell'ambito del piano annuale adottato, all'inizio di ogni anno per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica ed aspetti organizzativi delle strutture
- La pronta disponibilità ha durata di 12 ore, può essere articolata in orari di minore durata, ma non inferiore alle 4 ore. Sono programmabili non più di 10 servizi di pronta disponibilità nell'arco di un quadrimestre, calcolati come media mensile. Non sono programmabili, nel bimestre più di 12 servizi medi mensili complessivi intesi come somma dei servizi di guardia e servizi di pronta disponibilità e comunque nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 66/2003
- Indennità oraria a 2,00 euro lorde verso le 20,66 nelle 12 ore previste nel CCNL2019

# Titolo VII: PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO

## art.84 Assunzioni a tempo determinato

- Aziende ed Enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione dei dirigenti con contratto a tempo determinato, nel rispetto delle previsioni dell'art.36 del D.Lgs n.165/2001.
- Aziende ed Enti individuano la durata massima dei contratti di lavoro a tempo determinato, tenendo conto della necessità di garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto dei LEA in conformità con le linee d'indirizzo regionali. Comunque la durata massima non può superare i 36 mesi. Intervallo di 10 gg tra un contratto e l'altro se è di 6 mesi e di 20 giorni se di durata superiore a 6 mesi.
- Il numero massimo di contratti a tempo determinato stipulati dall'Azienda o Ente, non può superare il tetto annuale del 20% dei dirigenti a tempo indeterminato in servizio dal 1 gennaio dell'anno di assunzione, se avviene in corso d'anno il limite si computa sul numero di dirigenti a tempo indeterminato al momento dell'assunzione.
- Sono esenti da tale limite di tetto annuale:
  - a. attivazione di nuovi servizi o di riorganizzazione per la crescita di quelli esistenti.
  - b. particolari necessità di Aziende ed Enti di nuova istituzione
  - c. introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o con fabbisogni sul personale e sulle professionalità limitatamente al periodo di facilitazione del cambiamento organizzativo.

- Le Aziende ed Enti disciplinano le procedure selettive (art.35 del D.Lgs 165/2001), tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale (art.6.D.Lgs. 165/2001).
- Per esigenze straordinarie o temporanee i dirigenti possono essere assunti anche per:
  - sostituzione di dirigenti assenti con diritto di conservazione del posto (art.4-5 L.53/2000)
  - sostituzione di dirigenti assenti per maternità, per congedo parentale e per malattia del figlio.

In questi casi va nel contratto va specificata la causa della sostituzione ed il nome del dirigente sostituito

- L'assunzione con contratto a T.D. può avvenire solo a tempo pieno
- La risoluzione del rapporto di lavoro è automatica senza diritto di preavviso alla scadenza del termine indicato o prima di tale data.

Va ricordato che Il contratto a T.D. non può mai trasformarsi in tempo indeterminato ai sensi dell'art.36, comma 5 del D.Lgs. 165/2001

- Ai dirigenti assunti è corrisposto il trattamento economico previsto per i dirigenti pari incarico. La retribuzione di parte variabile grava sul bilancio dell'Azienda o Ente e non può superare negli importi quanto previsto all'art.69.
- Tale articolo disapplica il 108 del CCNL 19.12.2019

## art.85 Trattamento economico-normativo

- Al dirigente assunto si applica il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL vigente per il dirigente a tempo indeterminato, con le seguenti precisazioni e commi:
  - a) Le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio per i dirigenti assunti per la prima volta (art.32 comma 4); nel caso il dirigente abbia prestato servizio con contratti a T.D. o T.I. per più di tre anni, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, le ferie maturano in proporzione al servizio prestato entro il limite annuale di 28-32 giorni (art.32).
  - b) In caso di assenza per malattia i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e ridotto si fa riferimento all'art.38 comma 10
  - c) Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può superare il termine massimo fissato dall'art.38
  - d) Assenze non retribuite per motivate esigenze di servizio fino ad un massimo di 15 giorni e assenze retribuite solo in caso di matrimonio (art.33, comma 2)
  - e) In caso di contratto a T.D. non inferiore a sei mesi continuativi possono essere consentite anche: assenze retribuite per motivi personali o familiari (art.34), assenze per visite specialistiche (art.37), assenze per lutto (art.37), assenze di cui all'art.33 comma 1 lettera a)

- Il dirigente assunto a T.D. può essere sottoposto a periodo di prova (art.16), non superiore a quindi giorni per i rapporti della durata di sei mesi e di quattro settimane per rapporti di lavoro di durata superiore. In qualunque momento entrambi le parti possono recedere il rapporto motivandolo, senza obbligo di preavviso, né di indennità sostitutiva del preavviso.
- Se per esigenze di servizio motivate da esigenze straordinarie non è possibile acquisire tutta la documentazione necessaria, il contratto viene stipulato con riserva di acquisizione dei documenti previsti dalla normativa vigente.
- nei casi in cui è prevista la cessazione del rapporto di lavoro con preavviso, o con corresponsione dell'indennità sostitutiva, questo viene fissato come un giorno per quindici lavorati e non può essere superiore a 30 giorni per la durata dello stesso superiore all'anno.
- I periodi di lavoro a T.D. possono poi essere valutati nell'ambito delle procedure di reclutamento dell'amministrazione.
- Le Aziende od Enti assicurano ai T.D. interventi informativi e formativi con riferimento sia alla tutela della salute che della sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs 81/2008).
- I periodi di lavoro con contratto a T.D. concorrono a determinare l'anzianità in caso di assunzione a T.I.
- L' Azienda o Ente al fine di erogare la retribuzione di posizione definisce quale incarico attribuire al dirigente (art.22). E la retribuzione di risultato è corrisposta in misura proporzionale alla durata dell'incarico e dei risultati conseguiti.
- Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 109 del CCNL 19 dicembre 2019.



## «Decreto Calabria»

*Legge 145 del 2018*



- **548.** *L'eventuale assunzione a tempo indeterminato dei medici, dei medici veterinari, degli odontoiatri, dei biologi, dei chimici, dei farmacisti, dei fisici e degli psicologi di cui al comma 547, risultati idonei e utilmente collocati nelle relative graduatorie, è subordinata al conseguimento del titolo di specializzazione e all'esaurimento della pertinente graduatoria dei medesimi professionisti già specialisti alla data di scadenza del bando.*

- **548-bis.** *Le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, nonché le strutture sanitarie private accreditate, appartenenti alla rete formativa, nei limiti delle proprie disponibilità di bilancio e nei limiti di spesa per il personale previsti dalla disciplina vigente, possono procedere all'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato con orario a tempo parziale in ragione delle esigenze formative, disciplinato dal [decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502](#), di coloro che sono utilmente collocati nella graduatoria di cui al comma 547, fermo restando il rispetto dei vincoli derivanti dall'ordinamento dell'Unione europea relativamente al possesso del titolo di formazione specialistica. Per le strutture private accreditate di cui al primo periodo, la facoltà assunzionale è limitata agli specializzandi che svolgono l'attività formativa presso le medesime strutture. Il contratto non può avere durata superiore alla durata residua del corso di formazione specialistica, fatti salvi, per i medici specializzandi, i periodi di sospensione previsti dall'articolo 24, commi 5 e 6, primo periodo, del [decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 368](#), e può essere prorogato fino al conseguimento del titolo di formazione specialistica. L'interruzione definitiva del percorso di formazione specialistica comporta la risoluzione automatica del contratto di lavoro. I medici, i medici veterinari, gli odontoiatri, i biologi, i chimici, i farmacisti, i fisici e gli psicologi specializzandi assunti ai sensi del presente comma sono inquadrati con qualifica dirigenziale e al loro trattamento economico, proporzionato alla prestazione lavorativa resa e commisurato alle attività assistenziali svolte, si applicano, per quanto riguarda le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, le disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria del Servizio sanitario nazionale e, per quanto riguarda le strutture sanitarie private accreditate, le disposizioni dei rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro della dirigenza. Essi svolgono attività assistenziali coerenti con il livello di competenze e di autonomia raggiunto e correlato all'ordinamento didattico di corso, alle attività professionalizzanti nonché al programma formativo seguito e all'anno di corso di studi superato. Gli specializzandi, per la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato, restano iscritti alla scuola di specializzazione universitaria e la formazione specialistica è a tempo parziale in conformità a quanto previsto [dall'articolo 22 della direttiva n. 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 settembre 2005](#).*

# art.86 Assunzioni a tempo determinato ai sensi della legge 30 dicembre 2018 n.145

1. Le Aziende ed Enti possono assumere dirigenti con contratto a T.D. nei limiti dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Questi dirigenti coprono una frazione di posto organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa.
2. Nel contratto di lavoro individuale per iscritto devono essere espressamente ed esaustivamente indicati: tipologia del rapporto di lavoro; la durata della prestazione lavorativa (con riferimento al giorno, settimana, mese ed anno del relativo trattamento economico), la data di inizio del rapporto lavorativo, area, disciplina o profilo professionale; la durata del periodo di prova; l'unità operativa di assegnazione e Presidio Ospedaliero o Struttura Territoriale; il termine finale del rapporto di lavoro che non può essere successivo alla durata residua del corso di formazione specialistica (fatto salvo art.24 commi 5-6 D.Lgs.17 agosto 1999 n.368); il trattamento economico complessivo.
3. Il rapporto è esclusivo. Non possono espletare ALP ad eccezione dell' acquisto di prestazioni (art.89 commi 2-6)
4. L'orario di lavoro è di 32 ore settimanali su cinque o sei giorni dedicato all'attività lavorativa e formativa pratica e coerentemente al livello di competenze raggiunto sono applicabili le guardie, la pronta disponibilità, il lavoro straordinario. E' esclusa la Formazione (Capo VI).
5. Le ferie sono riproporzionate in relazione al numero di ore settimanali (art.32)
6. E' previsto un periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto quando vuole
7. Il trattamento economico è riproporzionato in relazione alle ore settimanali rapportate al dirigente a TI. Non ha diritto per il relativo periodo al cumulo del trattamento economico previsto dal contratto di formazione specialistica (art.37 D.Lgs 368/1999)

8. L'incarico attribuibile a questi dirigenti è solo di tipo professionale iniziale. Deve essere coerente con il livello delle competenze e autonomia raggiunta correlato alla didattica del corso, al programma formativo e all'anno di corso superato. La retribuzione di risultato è corrisposta in maniera proporzionale alla durata dell'incarico e ai risultati conseguiti.

9. Il termine di preavviso per la risoluzione del rapporto di lavoro è di un giorno per ogni periodo di 15 giorni lavorati e non può superare i 30 giorni. In caso di dimissioni del dirigente i termini sono ridotti della metà. Alla scadenza del termine del contratto di lavoro o per interruzione definitiva della formazione specialistica il rapporto si risolve automaticamente senza diritto al preavviso.

10. Le Aziende sanitarie presso le quali gli specializzandi sono assunti, ne garantiscono il tutoraggio (D.Lgs.368/1999) svolto dai dirigenti medici, veterinari e sanitari della struttura nominati dalla scuola. Il tutor stabilisce sulla base delle competenze acquisite dallo specializzando le attività assistenziali che lo specializzando può svolgere secondo quanto attestato dalla scuola e intervenendo in caso di necessità.

## Accordo Regione-Università per l'assunzione degli specializzandi: incentivi per gli ospedali periferici e per le specialità di cui c'è più carenza

«Per colmare la carenza di medici negli ospedali Regione e Università piemontesi hanno raggiunto un accordo che punta a favorire l'assunzione degli specializzandi e prevede incentivi economici per chi sceglierà di svolgere il tirocinio negli ospedali più periferici e nelle discipline per le quali c'è maggiore necessità. «Dal Piemonte uno strumento innovativo e un aiuto concreto alla carenza di medici nei nostri ospedali finanziata con 5 milioni nel 2024.» Per **colmare l'annosa carenza di medici negli ospedali**, la Regione Piemonte e le Università piemontesi hanno raggiunto un **accordo – siglato il 5 marzo 2024** presso il Grattacielo della Regione, a Torino – che punta a **favorire l'assunzione degli specializzandi** e prevede **incentivi economici per chi sceglierà di svolgere il tirocinio negli ospedali più periferici** e nelle discipline per le quali c'è maggiore necessità.

Grazie a questo accordo il Piemonte, tra le prime regioni in Italia, riconosce un rimborso spese parametrato alla distanza tra l'ospedale scelto e la sede della scuola di specializzazione, oltre a incentivi per le specialità su cui c'è carenza di personale. L'operazione potrebbe coinvolgere 1500 specializzandi ed è finanziata con 5 milioni di euro.

L'intesa prevede l'assunzione degli specializzandi in sanità, come previsto dalla norma nazionale, a cui si aggiunge **un'intesa straordinaria a cui ha lavorato l'assessorato alla Sanità insieme alle Università e alle scuole di medicina valida per 24 mesi**, che prevede un **incentivo economico parametrato alla distanza** tra la sede di frequenza della scuola di specializzazione (Città della Salute di Torino, "Maggiore della Carità" di Novara e San Luigi di Orbassano) e l'ospedale scelto per il tirocinio. I

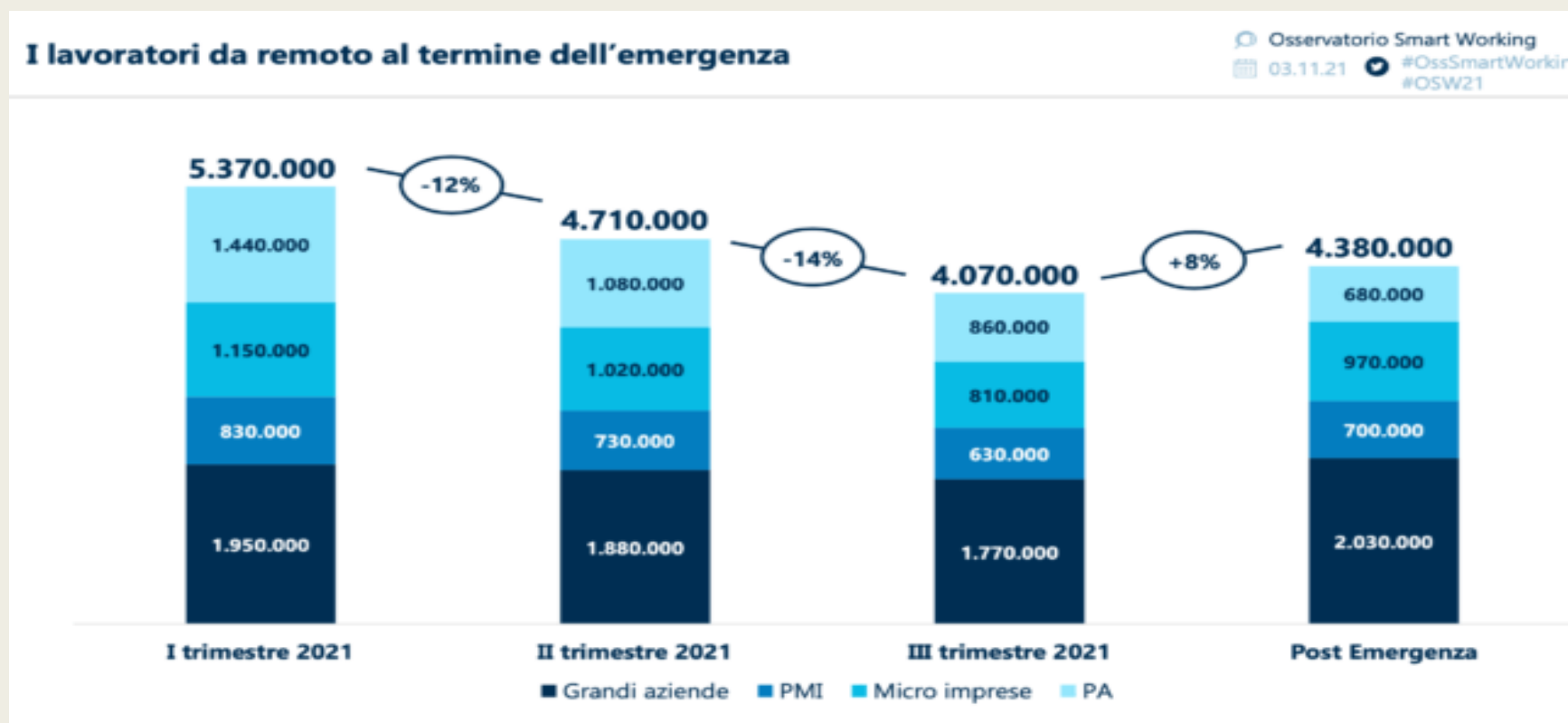






**Lo Smart Working** è il “lavoro intelligente” e per il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, «lo Smart Working (o Lavoro Agile) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'**assenza di vincoli orari o spaziali** e un'**organizzazione per fasi, cicli e obiettivi**, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività». A livello normativo, lo Smart Working è definito all'interno della [Legge 22 maggio 2017, n.81](#), dove **l'articolo 18 comma 1:** allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il lavoro agile quale è un rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. C'è una flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto.

## I lavoratori da remoto al termine dell'emergenza



# Titolo IX: LAVORO A DISTANZA

## Capo I Lavoro Agile art.92 Definizione e principi generali

1. Il Lavoro Agile è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per quelle attività previamente individuate dalle Aziende ed Enti per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. E' finalizzata conseguire miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo l'equilibrio tra i tempi di vita e lavoro.
2. Il L.A. è una modalità di esecuzione del lavoro stabilita con accordo tra le parti, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene espletata alternando giornate lavorative dentro l'Azienda ad altre giornate lavorate fuori dall'Azienda. Ove necessario il dirigente concorda con l'Azienda o Ente i luoghi dove è possibile svolgere tale attività. L'Azienda deve verificare che in tali luoghi sussistano le condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del dirigente nonché la possibilità di adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la sicurezza su dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattati dal lavoratore.
3. Con il L.A. non si modifica la natura del rapporto di lavoro in atto, il dirigente conserva gli stessi diritti ed obblighi. Il trattamento economico è uguale a quello dei dirigenti che svolgono lo stesso lavoro all'interno dell'Azienda o Ente.
4. L'Azienda o Ente garantisce al dirigente in L.A. le stesse opportunità di carriera, la stessa retribuzione di risultato e le stessa formazione dei dirigenti che lavorano in presenza



## art.93 Accesso al lavoro agile

1. L'adesione al L.A. è consensuale e volontaria e consentita a tutti i dirigenti, anche se non il rapporto esclusivo, che siano a tempo pieno o ridotto, che siano a T.D. o a T.I.
2. L'Azienda o Ente individua le attività che possono essere effettuate con il L.A. da cui sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo di strumentazioni o documentazioni non remotizzabili. Sono escluse le attività ispettive, di polizia giudiziaria e tutte quelle attività per cui è necessaria la presenza fisica del dirigente.
3. Con la concessione del L.A. l'Azienda o Ente ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei dirigenti con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico.

## art.94 Accordo individuale

1. Viene stipulato per iscritto ai sensi della Legge 81/2017 art.19 e 21, disciplina la prestazione lavorativa svolta fuori dall'Azienda o Ente anche sulle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal dirigente.

Nell'accordo deve essere specificato: la durata dell'accordo, le giornate lavorate in sede e quelle lavorate a distanza. Il recesso deve avvenire con termine di preavviso non inferiore a 30 giorni, con motivazione del recesso, i tempi di riposo sono uguali a quelli dei dirigenti in servizio e devono essere specificate le misure organizzative necessarie per garantire la disconnessione del dirigente dalle strumentazioni tecnologiche. Le modalità del potere direttivo e del controllo da parte del datore di lavoro sono normati dalla legge 300/1970 all'art.4. Il dirigente ha l'impegno di rispettare le prescrizioni indicate.

2. Entrambi i contraenti possono recedere dall'accordo senza preavviso per giustificato motivo.

## art.95 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

1. La prestazione agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:
  - a) Fascia di contattabilità (telefonica, mail, etc), tale fascia oraria non può essere mai superiore all'orario medio giornaliero
  - b) Fascia di inoperabilità: il dirigente non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Quindi per 11 ore consecutive (art.27 comma 13), nonché il periodo di lavoro notturno tra le 22 e le 6.
2. Nella fascia di contattabilità il dirigente può richiedere se ci sono i presupposti: i permessi orari previsti dai contratti collettivi, permessi per motivi personali o familiari, (art.34), permessi sindacali, permessi art.33 della legge 104/1992
3. Nelle giornate in cui viene svolto lavoro agile, non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.
4. In caso di non corretto funzionamento dei sistemi informatici che impediscano l'attività lavorativa a distanza e che il lavoro sia impedito o sensibilmente rallentato, il dirigente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio responsabile. Che può richiamare il dirigente a lavorare in presenza fino al termine del proprio orario di lavoro.
5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dirigente può essere richiamato in sede con comunicazione che deve pervenire almeno il giorno prima.

## art.96 Formazione nel lavoro agile

1. Per il dirigente che usufruisca del L.A, saranno previste specifiche iniziative formative al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del L.A.
2. La formazione avrà l'obiettivo di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile e di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la collaborazione, la condivisione delle informazioni e la salute e la sicurezza sul lavoro.

## Capo II Altre forme di lavoro a distanza

### art.97 Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto è prestato con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle impostazioni in materia di orario di lavoro attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che deve essere espletata in luogo idoneo e diverso dalla Unità Operativa /Servizio a cui il dirigente è assegnato.

2. E' realizzabile con i dispositivi tecnologici messi a disposizione dall'Azienda o Ente e può essere svolto:

a) a domicilio del dirigente

b) in altre forme di lavoro a distanza: coworking o lavoro decentrato da centri satellite

3. Il dirigente è soggetto agli stessi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso l'Unità Operativa/Servizio, con rispetto dell'orario di lavoro. Sono garantiti tutti i diritti previsti: riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

4. Le Aziende o Enti possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo con il consenso del dirigente in alternanza con il lavoro svolto presso l'Unità Operativa/Servizio.

5. L'Azienda o Ente concorda con il dirigente il luogo dove viene prestata l'attività ed è tenuta alla verifica della sua idoneità nella fase di avvio e almeno ogni sei mesi.

6. Al lavoro da remoto si applica quanto previsto in materia di lavoro agile all'art.94 con eccezione del comma 1, lett.e, commi 4 e 5 e art.96.

## Conclusioni

- riduzione del numero di guardie e pronta disponibilità
- omogeneità delle aree in cui effettua la guardia il dirigente
- l'impossibilità di fare guardie o reperibilità contemporaneamente in più presidi
- eliminazione del servizio esterno per gli ospedali e presidi ospedalieri che alimentava il fenomeno dei **medici "globetrotter"**
- servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti anche da quelli di struttura complessa se necessario per organico insufficiente
- definizione della sede di lavoro e della sede di guardia
- incremento della tariffa della guardia notturna fuori dell'orario di lavoro a 640 euro
- incremento della tariffa oraria della pronta disponibilità
- maggiori tutele per i medici in formazione (gli specializzandi) con un riconoscimento più certo di ruolo, diritti e competenze attraverso una loro contrattualizzazione
- utilizzo dello smart-working per agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro

*»Riunirsi è un inizio, stare insieme è un progresso e lavorare insieme è un successo»*



*Henry Ford*