



Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Personale Comparto Sanità Triennio 2022-2024

A cura del Dipartimento Università FGU GILDA-Unams
Via Luigi De Crecchio, 17 - 80138 Napoli
Email: fgu.universita@hotmail.com
Sito web: www.fgudipartimentouniversita.org

Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Personale Comparto Sanità Triennio 2022-2024

A cura del Dipartimento Università FGU GILDA-Unams
Via Luigi De Crecchio, 17 - 80138 Napoli
E-mail: fgu.universita@hotmail.com
Sito web: www.fgudipartimentouniversita.org

STAMPA:

CLEUP sc “Coop. Libreria Editrice Università di Padova”
via G. Belzoni 118/3 – Padova (t. +39 049 8753496)
www.cleup.it
www.facebook.com/cleup

Finito di stampare nel mese di ottobre 2025

PRESENTAZIONE

CCNL Comparto SSN triennio 2022/2024

È in itinere, proprio in questi giorni la proposta di protocollo d'intesa tipo tra Regioni e Università per le AA.OO.UU., un atto che dovrebbe precedere o andare in parallelo con il decreto interministeriale MUR-Sanità sentita la conferenza Stato Regioni così come previsto dalla legge 517/99.

Quanto fosse sbagliata la scelta di inserire l'Università nel Comparto Istruzione e Ricerca lo abbiamo già detto e scritto tante volte, che sia necessario correggere il tiro è più che evidente visti fatti accaduti in diverse regioni dove gli universitari in assistenza presso le AA.OO.UU. sono stati catapultati, senza neppure essere consultati come prevedono le norme vigenti, in un altro Comparto (Sanità) senza neppure definirne le modalità, se in comando, trasferiti o assegnati funzionalmente, fermo restando che quale che sia la formula utilizzata è necessario il consenso del dipendente, consenso mai chiesto, per ora.

Riprendendo quanto già detto in precedenza su questo argomento dove si proponeva di costituire un Comparto specifico di contrattazione per la sanità universitaria, o almeno di normare il tutto all'interno dell'attuale Comparto Istruzione e Ricerca inserendo una specifica sezione contrattuale che ricomprenda anche la contrattazione di secondo livello cui deve sottostare la componente docente in assistenza, oggi forse quella più penalizzata di tutti, anche economicamente rispetto agli omologhi ospedalieri.

Il personale in assistenza del Comparto università a sua volta è penalizzato non solo perché, di fatto, verrebbe messo ad esaurimento anche se è lapalissiano che l'attività assistenziale è, e resta inscindibile dalla didattica e dalla ricerca, così come confermato dalla Corte Costituzionale, ma il recente D.L. 90/2025 "Disposizioni urgenti in materia di università e ricerca, istruzione e salute" all'art. 6 ha, appunto, ulteriormente complicato le cose mettendo praticamente ad esaurimento il personale universitario in assistenza.

Tale questione è stata dalla FGU evidenziata sia nel confronto con le altre OO.SS. che con i ministri competenti, MUR e Sanità, i quali si sono impegnati a riprendere il dialogo con la Conferenza delle Regioni e ad aggiornare lo schema tipo di protocolli d'intesa con le università cui le Regioni si devono adeguare, ma con una netta opposizione da parte delle OO.SS. del SSN di cui, sinceramente, non ne comprendiamo la ragione.

Il sindacato FGU GILDA Dipartimento Università resta dell'avviso che la Sanità Universitaria deve avere una sua specifica collocazione anche normativa, senza essere assimilata in toto al S.S.N., perché ha compiti istituzionali diversi, le AA.OO.UU. si devono costituire in Scuole di Medicina che siano in funzione di questa esigenza e non, come ora, semplici appendici della politica sanitaria regionale il cui interesse si limita alla nomina dei vertici delle AA.OO.UU. e di tutte quelle figure di contorno che la "politica" si porta appresso .

Copia del presente CCNL verrà distribuita gratuitamente a tutti gli associati al Dipartimento Università della FGU per essere uno strumento valido anche per i propri dirigenti locali in servizio presso le Aziende Ospedaliere Universitarie nell'ambito delle attività di contrattazione di secondo livello.

Il Segretario Generale
FGU Università
Arturo Maullu

Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza.....	5
Art. 1 Campo di applicazione	5
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	6
Art. 3 Conferme.....	7
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	8
Capo I Sistema delle relazioni sindacali.....	8
Art. 4 Obiettivi e strumenti.....	8
Art. 5 Informazione	9
Art. 6 Confronto aziendale	11
Art. 7 Confronto regionale	12
Art. 8 Organismo paritetico per l'innovazione.....	13
Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	15
Art. 10 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure	17
Capo II Diritti sindacali	19
Art. 11 Diritto di assemblea.....	19
Art. 12 Contributi sindacali	19
Art. 13 Clausole di raffreddamento	20
Art. 14 Decorrenza e disapplicazioni del Titolo II	21
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE	22
Capo I Sistema di classificazione professionale.....	22
Art. 15 Istituzione del profilo di “Educatore socio pedagogico”	22
Art. 16 Accesso all’area di elevata qualificazione	23
Art. 17 Declaratoria delle aree e dei profili	23
Art. 18 Progressione tra le aree	23
Art. 19 Modifica agli artt. 21 e 35 del CCNL 2.11.2022	24
Art. 20 Norma sul personale trasferito alle Arpa	25
Capo II Sistema degli Incarichi	25
Art. 21 Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale.....	25
Art. 22 Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale.....	29
Art. 23 Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell’area dei professionisti della salute e dei funzionari.....	33
Art. 24 Norma transitoria per gli incarichi di funzione professionale.....	34

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	35
Capo I Costituzione del rapporto di lavoro.....	35
Art. 25 Periodo di prova	35
Art. 26 Ricostituzione del rapporto di lavoro	37
Capo II Istituti dell'orario di lavoro	38
Art. 27 Orario di lavoro	38
Art. 28 Accesso al lavoro agile.....	42
Art. 29 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione.....	43
Art. 30 Lavoro da remoto	44
Art. 31 Servizio di pronta disponibilità	46
Art. 32 Prestazioni aggiuntive	48
Art. 33 Attività di collaborazione.....	49
Art. 34 Attività esercitabili dal personale delle professioni sanitarie al di fuori delle strutture dell'Azienda o Ente di appartenenza in base a disposizioni di legge	50
Capo II Ferie e festività	51
Art. 35 Ferie e recupero festività soppresse	51
Art. 36 Misure per lo smaltimento delle ferie pregresse	53
Art. 37 Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore	54
Art. 38 Ferie e riposi solidali	54
Capo III Permessi, assenze e congedi.....	56
Art. 39 Permessi previsti da particolari disposizioni di legge	56
Art. 40 Assenze per malattia	57
Art. 41 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.....	60
Art. 42 Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio	61
Art. 43 Mutamento di profilo per temporanea inidoneità psico-fisica	62
Art. 44 Congedi dei genitori	62
Art. 45 Congedo parentale su base oraria	64
Capo IV Formazione del personale.....	65
Art. 46 Principi generali e finalità della formazione	65
Art. 47 Pianificazione strategica di conoscenze e saperi.....	66
Art. 48 Formazione continua, formazione obbligatoria ed ECM	66
Capo V Politiche e strategie per l'invecchiamento del personale.....	68
Art. 49 Obiettivi e strumenti di <i>age management</i>	68
TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	70
Capo I Lavoro a tempo determinato.....	70
Art. 50 Contratto di lavoro a tempo determinato	70

Art. 51 Trattamento economico – normativo del personale con contratto a tempo determinato.....	72
Capo II Lavoro a tempo parziale	76
Art. 52 Rapporto di lavoro a tempo parziale	76
TITOLO VI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	79
Art. 53 Termini di preavviso	79
TITOLO VII ISTITUTI NORMO-ECONOMICI.....	81
Art. 54 Patrocinio legale	81
Art. 55 Patrocinio legale in caso di aggressioni	82
Art. 56 Welfare integrativo.....	83
Art. 57 Trattenute in caso di sciopero	83
Art. 58 Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria del personale.....	84
TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO.....	86
Capo I Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari.....	86
Art. 59 Retribuzione e sue definizioni.....	86
Art. 60 Tredicesima mensilità	87
Art. 61 Incrementi degli stipendi tabellari.....	88
Art. 62 Effetti dei nuovi stipendi.....	88
Capo II Fondi	89
Art. 63 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	89
Art. 64 Fondo premialità e condizioni di lavoro	89
Capo III Sistema indennitario	90
Art. 65 Indennità di specificità infermieristica	90
Art. 66 Indennità tutela del malato e promozione della salute	91
Art. 67 Indennità di turno, di servizio notturno e festivo	91
Art. 68 Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi	92
Art. 69 Indennità di pronto soccorso	93
ALLEGATO A	94
DECLARATORIA DELLE AREE E DEI PROFILI.....	94
TABELLE	105

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I

Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le Aziende ed Enti del comparto indicate all'art. 6 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 22 febbraio 2024.
2. Al personale del comparto, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
3. Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, istituti, RSA ed enti del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'art. 6 del Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti di contrattazione collettiva nazionale del 22 febbraio 2024 è riportato nel testo del presente contratto come "Aziende ed Enti". Il riferimento agli Istituti zooprofilattici sperimentali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 270 e s.m.i. e agli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di cui al decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288 è riportato nel testo del presente contratto come "Istituti".
4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001". Il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come "D. Lgs. n. 502 del 1992".
5. Nel testo del presente contratto per "dirigente o responsabile" si intende il dirigente o il responsabile preposto alle strutture con gli incarichi individuati dai rispettivi ordinamenti aziendali, adottati nel rispetto delle leggi regionali di organizzazione. Con il termine di "unità operativa" si indicano genericamente articolazioni interne delle strutture aziendali così come individuate dai rispettivi ordinamenti,

comunque denominate.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2024, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle Aziende ed Enti mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Aziende e Enti entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o con PEC, almeno sei mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente a tale data, entro tre mesi dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto o, se firmato successivamente a tale data, entro sei mesi dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-bis comma 1 del d. lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui

al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del d. lgs. n. 165/2001.

7. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del d. lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

Art. 3
Conferme

1. Le disposizioni contenute nel CCNL del 2.11.2022 e quelle, ancora vigenti, contenute nei CCNL precedenti a quest'ultimo concernenti le Aziende e gli Enti del presente comparto della Sanità continuano a trovare applicazione, in quanto non espressamente disapplicate e sostituite dalle norme o comunque in quanto compatibili con le previsioni di legge e del CCNL.

TITOLO II **RELAZIONI SINDACALI**

Capo I **Sistema delle relazioni sindacali**

Art. 4 **Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per:
 - costruire relazioni stabili tra Azienda o Ente e soggetti sindacali improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi;
 - garantire la esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle Aziende ed Enti a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi del personale a migliorare le condizioni di sicurezza clinica e di crescita professionale;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione;
 - si attua la garanzia di sicure e migliori condizioni di lavoro;
 - si promuovono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le Aziende ed Enti si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme di dialogo e confronto costruttivo tra Aziende ed enti e soggetti sindacali, su atti e decisioni di valenza generale delle Aziende ed Enti, in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
 - confronto aziendale e regionale;
 - organismi paritetici di partecipazione.
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto dall'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 10 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure).
 6. E' istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna Azienda o Ente assume gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, D.Lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.
 7. Fermo restando le disposizioni sulle relazioni sindacali del presente TITOLO II, sono fatte salve le eventuali altre specifiche disposizioni in materia di relazioni sindacali contenute nel presente contratto.
 8. Alle organizzazioni sindacali sono garantite, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.
 9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 (Obiettivi e strumenti) del CCNL del 2.11.2022.

Art. 5

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è data preventivamente e in forma scritta dalle Aziende o Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3, (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda o Ente, ai soggetti sindacali di cui al comma 1 nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire una conoscenza approfondita della questione trattata e una valutazione del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione.
3. Fermo restando quanto previsto dal comma 4, sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 6 (Confronto aziendale) e 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) nonché 7 (Confronto regionale) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
4. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva, da rendersi almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti:
 - a) gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS.; l'informazione relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale ed alle relative modalità di attuazione (ivi incluse le progressioni tra le aree), è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie);
 - b) ferma restando la specifica prerogativa aziendale in materia di costituzione dei fondi aziendali, la relativa costituzione con dettaglio delle singole voci di alimentazione dell'anno di competenza;
 - c) le informazioni relative alla copertura assicurativa di cui all'art. 86 del CCNL 2.11.2022 (Copertura assicurativa per la responsabilità civile);
 - d) la quantificazione delle risorse di cui all'art. 66, comma 13 (Destinatari dei processi della formazione) del CCNL del 2.11.2022.
5. Sono altresì oggetto di informazione successiva, con cadenza annuale, il numero delle cessazioni dal servizio intervenute nell'anno precedente con indicazione degli importi di eventuali differenziali economici di professionalità in godimento di ciascun dipendente cessato e, con cadenza semestrale, il dettaglio delle voci di utilizzo dei fondi aziendali dell'anno di competenza.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 (Informazione) del CCNL del 2.11.2022.

Art. 6 **Confronto aziendale**

1. Il confronto aziendale è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda o Ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione di cui all'art. 5 (Informazione). A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda o Ente e i soggetti sindacali si incontrano se entro 10 giorni dall'informazione il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro avviene non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda o Ente contestualmente all'invio dell'informazione; in tal caso le parti si incontrano fra il quinto e il quindicesimo giorno lavorativo dal suddetto invio. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie):
 - a. criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro, ivi compresa l'articolazione in turni;
 - b. i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi;
 - c. i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - d. i criteri per il conferimento e revoca degli incarichi;
 - e. i criteri per la graduazione degli incarichi, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f. il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001;
 - g. criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.
 - h. le linee generali di indirizzo per l'adozione delle misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
 - i. i criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
 - j. i criteri generali per la definizione delle azioni finalizzate alla prevenzione e riduzione del rischio, ivi incluso il rischio clinico di cui alla legge 24/2017;

- k. alle linee generali sulla pianificazione delle attività formative cui fa seguito, con cadenza annuale, l’informativa sullo stato di attuazione dei piani di formazione e aggiornamento professionale;
 - l. con cadenza semestrale, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all’art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 21.5.2018;
 - m. criteri per l’applicazione delle procedure di cui all’art. 21 (Norme di prima applicazione) del CCNL 2.11.2022;
 - n. criteri per la definizione dei compensi per l’attività di collaborazione di cui all’art. 33 (Attività di collaborazione);
 - o. l’eventuale estensione dei destinatari dell’art. 36, comma 11 (Ferie e riposi solidali);
 - p. le condizioni ed i criteri per l’eventuale esonerabilità dai turni notturni e dai servizi di pronta disponibilità del personale che abbia superato la soglia di 60 anni di età anagrafica;
 - q. criteri generali relativi alla mobilità interna volontaria, a domanda.
4. Qualora l’Azienda o Ente non attivi, ai sensi del comma 2, il confronto sulle materie di cui al comma 3, il confronto è avviato sulle medesime materie su richiesta dei soggetti sindacali.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 6 (Confronto) del CCNL del 2.11.2022.

Art. 7 **Confronto regionale**

1. Ferma rimanendo l’autonomia contrattuale delle Aziende ed Enti nel rispetto dell’art. 40 del D.lgs. 165 del 2001, le Regioni entro 90 giorni dall’entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo agli enti o aziende - anche per lo svolgimento del confronto aziendale e della contrattazione integrativa, ove previsti ai sensi dell’art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) – e dell’art 6 (Confronto aziendale) nelle seguenti materie:
- a. all’utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all’art. 103, comma 5, lett. a) (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del CCNL 2.11.2022 e, in particolare, a quelle destinate all’istituto della premialità che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità degli obiettivi aziendali e regionali;

- b. modalità di incremento dei fondi in caso di incremento dei servizi ad invarianza della dotazione organica nel rispetto della disciplina di cui agli artt. 102, comma 4 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) del CCNL 2.11.2022 e 103, comma 6 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del CCNL 2.11.2022;
 - c. alle linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale;
 - d. ai progetti di riorganizzazione collegati ai fondi del PNRR;
 - e. piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale delle risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge 30/12/2021, n. 234 e s.m.i.;
 - f. piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale delle risorse di cui all'art. 1, comma 238 della legge 30/12/2023, n. 213.
2. Nei processi di riorganizzazione o riordino che prevedano modifiche degli ambiti aziendali il tavolo di confronto di cui al presente articolo tratterà le seguenti materie:
 - a) criteri di scorporo o aggregazione dei fondi nei casi di modifica degli ambiti aziendali;
 - b) criteri generali relativi ai processi di mobilità e riassegnazione del personale.
3. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale il confronto in sede regionale valuterà, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e ai processi di stabilizzazione, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine.
4. Nel caso in cui la Regione non attivi il confronto entro il termine previsto dal comma 1, le materie relative al comma 1, lettere b) e d) diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art 6 (Confronto aziendale), nel rispetto delle procedure ivi previste, fino all'attivazione del confronto regionale.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7 (Confronto regionale) del CCNL del 2.11.2022.

Art. 8

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, comma 3, lettera b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda o Ente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative sui seguenti argomenti:

- progetti di organizzazione e innovazioni, anche tecnologiche;
- miglioramento dei servizi;
- promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato, degli infortuni e di fenomeni di burn-out;
- eventuali protocolli sulla gestione delle assenze improvvise;
- attuazione delle politiche di *age management* poste in essere, tenuto conto delle risultanze del monitoraggio annuale di cui all'art. 49, comma 4 (Obiettivi e strumenti di *age management*).

al fine di formulare proposte all'Azienda o Ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ogni Azienda o Ente. Le Aziende o Enti entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono, ove non già attivato, ad istituirlo e ad aggiornarne la composizione. Esso:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto nonché da una rappresentanza dell'Azienda o Ente, con rilevanza numerica pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce, obbligatoriamente almeno due volte l'anno e, comunque,ogniqualvolta l'Azienda o Ente ovvero le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) trasmette, all'esito dell'analisi di fattibilità, proposte progettuali proprie o pervenute con le modalità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa sulle materie di competenza di quest'ultima o all'Azienda o Ente;
- d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti per proporre misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento del tasso di presenza del personale di cui all'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 2.11.2022;
- f) svolge analisi, indagini e studi e proporre misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento del benessere organizzativo e lavorativo del personale;
- g) redige un report annuale delle proprie attività.

4. All’organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dai soggetti sindacali di cui all’art. 9, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l’organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5. Nel caso in cui l’Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie relative ai progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, diventano oggetto di confronto ai sensi dell’art 6 (Confronto aziendale), nel rispetto delle procedure ivi previste, fino alla sua istituzione.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 8 (Organismo paritetico per l’innovazione) del CCNL del 2.11.2022.

Art. 9 **Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 3, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.
2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di singola Azienda o Ente (“contrattazione integrativa aziendale”).
3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall’organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:
 - a. i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all’interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 60 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 61 (Fondo premialità e condizioni di lavoro), con

l'individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili per singola area;

- b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c. criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;
- d. i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- e. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- f. l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 52, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);
- g. l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 50, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato);
- h. l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 62, comma 5 del CCNL 2.11.2022 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 62, comma 8 del CCNL 2.11.2022 (Diritto allo studio);
- i. le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/riconosciuti eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 72, comma 4 del CCNL 2.11.2022 (Contratto di somministrazione);
- j. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- k. l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno e dell'indennità di servizio festivo con onere a carico del Fondo di cui all'art. 64 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e dell'indennità e destinatari di cui all'art. 68, comma 3 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi);
- l. l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 12 e 13 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti;
- m. le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- n. criteri per la ripartizione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023;
- o. riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione dei servizi;

- p. criteri e modalità di incentivazione della mobilità del personale ai sensi dell'art. 1, comma 59 della Legge n. 662/1996 e smi;
 - q. criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;
 - r. eventuale possibilità di stabilire un limite individuale di turni di pronta disponibilità su base plurimensile, comunque non superiore a 9 turni al mese, fermo restando il rispetto di un limite medio mensile, sull'arco temporale considerato, pari a sette turni.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL 2.11.2022.

Art. 10 **Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), sono negoziati con cadenza annuale.
2. L'Azienda o Ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 9, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'Azienda o Ente convoca i soggetti sindacali di cui all'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), per l'avvio del negoziato del contratto integrativo triennale, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione. L'avvio del negoziato per le materie oggetto di contrattazione integrativa annuale avviene entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento. A tal fine, prima dell'avvio della contrattazione collettiva integrativa, l'Azienda fornisce l'informativa di cui all'art. 5, comma 4, lett. b) (Informazione).
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 12 del CCNL 2.11.2022 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 9, comma 5, lettere f), g), h), i), j) l), m), o), q), r) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 9, comma 5, lettere a), b), c), d), e), k), n), p) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 12 del CCNL 2.11.2022 (Clausole di raffreddamento), l'Azienda o Ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Azienda o Ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna Azienda o Ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.
8. Le Azienda o Enti sono tenuti a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 10 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure) del CCNL 2.11.2022.

Capo II **Diritti sindacali**

Art. 11 **Diritto di assemblea**

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Azienda o Ente per n.12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:
 - a) singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi del vigente CCNQ sulle prerogative sindacali;
 - b) dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti;
 - c) da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui alla lettera a), congiuntamente con la RSU.
3. Le assemblee di cui al comma 2 possono essere effettuate anche in modalità telematica.
4. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo, resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dal CCNQ sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali vigente nel tempo.
5. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile o da remoto.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 13 del CCNL del 2.11.2022.

Art. 12 **Contributi sindacali**

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa dal dipendente all'azienda ed all'organizzazione sindacale interessata o da quest'ultima

direttamente all'azienda. Nel caso di mobilità del dipendente presso altra Azienda o Ente, salvo il caso di cui al comma 3, la delega è automaticamente trasferita alla nuova Azienda o Ente, la quale ne dà informativa al dipendente.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'azienda di appartenenza ed all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla sua presentazione.
4. Le trattenute operate dalle singole aziende sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute sono versate con cadenza mensile alle organizzazioni sindacali interessate. Con l'azienda stessa sono, altresì, concordate le modalità di invio in formato elettronico che consentano il monitoraggio degli iscritti, dei cancellati o dei trasferiti nel rispetto delle norme vigenti; nel caso di iscrizione ad altra sigla sindacale da parte del dipendente, l'Azienda non può comunicare alla sigla sindacale alla quale è stata inoltrata la disdetta, il nome del nuovo sindacato al quale il dipendente si è iscritto.
5. Le aziende sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante nonché sui versamenti effettuati alle organizzazioni interessate.

Art. 13 **Clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 12 (Clausole di raffreddamento) del CCNL del 2.11.2022.

Art. 14
Decorrenza e disapplicazioni del Titolo II

1. Con l'entrata in vigore del presente titolo sulle relazioni sindacali ai sensi dell'art. 2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), del presente CCNL, cessano di avere efficacia e sono pertanto disapplicate tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali ovunque previste nei precedenti CCNL del comparto.
2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 14 (Decorrenze e disapplicazioni del Titolo II) del CCNL del 2.11.2022.

TITOLO III **ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

Capo I **Sistema di classificazione professionale**

Art. 15 **Istituzione del profilo di “Educatore socio pedagogico”**

1. E' istituito, senza incremento di spesa, nel ruolo tecnico dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, il profilo di "Educatore socio pedagogico" di cui al DM 27.10.2021 del Ministero della Salute d'intesa con il Ministero dell'Università e della Ricerca in attuazione dell'art. 1, commi 594, 595 e 596 della Legge 27.12.2017, n. 205 e s.m.i..
2. La declaratoria del profilo di "Educatore socio pedagogico", riportata nell'Allegato A nell'area di professionisti della salute e dei funzionari tra i profili professionali del ruolo tecnico, dopo il profilo di Collaboratore tecnico professionale, è la seguente:

Educatore socio pedagogico

Per le attribuzioni del personale appartenente a tale profilo, si fa rinvio allo specifico decreto del ministero della salute e alle disposizioni di legge. Le funzioni dell'educatore professionale socio-pedagogico sono identificabili all'interno della promozione della prospettiva pedagogico-educativa, con azioni volte ad evitare o comunque a contenere le difficoltà educativo-relazionali e le povertà educative, nonché con la costruzione di percorsi formativi per il potenziamento della crescita pedagogico-educativa e dei progetti volti alla promozione del benessere individuale e sociale, in ogni caso con riferimento agli apprendimenti estrinseci nell'ambito patologico ed riabilitativo. Le funzioni dell'educatore socio-pedagogico sono espletate con altre figure professionali senza sovrapposizioni con le attività tipiche o riservate alle professioni sanitarie di cui alla Legge 11 gennaio 2018, n. 3.

Requisiti per l'accesso: diploma di laurea triennale in scienze dell'educazione appartenente alla classe L-19 come previsto dal comma 595 della Legge 205/2017.

Il profilo di cui al presente articolo si distingue dal profilo di "Educatore professionale" denominato, a seguito dell'art. 1, comma 596 della Legge 205/2017, "Educatore professionale socio-sanitario" che continua ad essere disciplinato dal

DM 520 dell'8.10.1998, di cui all'Allegato A e ivi incluso tra i profili professionali del ruolo sanitario nell'ambito delle professioni sanitarie della riabilitazione.

Art. 16 **Accesso all'area di elevata qualificazione**

1. I requisiti per l'accesso all'area di elevata qualificazione sono indicati nella specifica declaratoria di cui all'allegato A del presente contratto (Declaratoria delle aree e dei profili).

Art. 17 **Declaratoria delle aree e dei profili**

1. Per effetto delle disposizioni di cui agli artt. 14 (Istituzione del profilo di "Educatore socio pedagogico") e 15 (Accesso all'area di elevata qualificazione), e a seguito dell'integrazione della declaratoria dei profili di "Assistente Tecnico" e "Assistente sociale", l'allegato A del CCNL 2.11.2022 è sostituito dall'Allegato A del presente contratto (Declaratoria delle aree e dei profili).
2. Nell'allegato A è previsto il profilo di Assistente Infermiere, istituito con Accordo Stato Regioni del 3 ottobre 2024 come modificato dal successivo Accordo del 18 dicembre 2024. Tale profilo - collocato nell'area degli Assistenti, ruolo sociosanitario - entra in vigore dalla data di recepimento dei predetti Accordi con specifico DPCM.

Art. 18 **Progressione tra le aree**

1. In relazione al piano triennale dei fabbisogni, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore, anche ad un profilo di diverso ruolo, avvengono tramite procedura selettiva interna unitamente alla comparazione delle valutazioni di performance individuale conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio

ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di progressione tra le aree il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 comma 11, lett. d) (Periodo di prova), fatto salvo il caso di progressione ad un profilo di diverso ruolo.
3. In caso di progressioni tra le aree il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluiscce nei fondi di cui agli artt. 60 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 61 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).
4. Il personale che alla data della progressione di cui comma 1 risulti avere in godimento un trattamento economico, composto da stipendio tabellare, differenziali economici di professionalità, indennità di qualificazione professionale ed eventuale indennità professionale specifica e/o assegno ad personam, superiore rispetto allo stipendio tabellare, indennità di qualificazione professionale ed eventuale indennità professionale specifica previsto per la nuova area, è collocato nel differenziale economico di professionalità di valore minore o uguale al suddetto trattamento economico; l'eventuale ulteriore differenza è mantenuta come assegno ad personam riassorbibile con l'acquisizione del differenziale economico di professionalità successivo. Il predetto assegno ad personam è a carico del Fondo di cui all'art. 63 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali). Non si dà luogo al riassorbimento dell'assegno ad personam se l'incremento del tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali.
5. In caso di progressione all'area del personale di elevata qualificazione, in conformità a quanto disposto dall'Art. 100 comma 1 del CCNL 2.11.2022 (Trattamento economico tabellare del personale di elevata qualificazione), non si applica il comma 4.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 20 (Progressione tra le aree) del CCNL del 2.11.2022.

Art. 19 **Modifica agli artt. 21 e 35 del CCNL 2.11.2022**

1. All'articolo 21 comma 2, del CCNL 2.11.2022, le parole “30.6.2025” sono sostituite dalle parole “31.12.2026”.

2. All'articolo 35 comma 1, del CCNL 2.11.2022, le parole “31.12.2023” sono sostituite dalle parole “31.12.2026”.

Art. 20 **Norma sul personale trasferito alle Arpa**

1. Avendo a riferimento il personale trasferito a seguito del riordino funzionale di cui alla L. n. 56/2014, l’assegno ad personam riconosciuto ai sensi delle disposizioni speciali di cui all’art. 1, comma 800 della L. n. 205/2017, non è riassorbibile. Il predetto assegno ad personam è a carico del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali.
2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 37 (Norma sul personale trasferito alle Arpa) del CCNL del 2.11.2022.

Capo II **Sistema degli Incarichi**

Art. 21 **Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale**

1. Con riferimento ai sottostanti ruoli e aree di classificazione, sono individuabili i seguenti contenuti minimi delle attività caratterizzanti l’incarico di funzione professionale in relazione alle aree di appartenenza, correlate alla iscrizione ad albi professionali ove esistenti ove richiesto per l’esercizio della professione:

Area	Complessità	Attività caratterizzante l’incarico
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Media Elevata	<p>Per il ruolo sanitario: attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici, anche di tipo clinico-assistenziali, diagnostici, riabilitativi, di prevenzione con eventuali funzioni di processo; responsabilità di risultato.</p> <p>Per il ruolo sociosanitario: attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici ad alta integrazione socio sanitaria con eventuali funzioni di processo; responsabilità di risultato.</p> <p>Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: attività caratterizzate da rilevanti conoscenze specialistiche in materia amministrativa/contabile, tecnica o professionale, anche trasversale, con funzioni di processo; responsabilità di risultato.</p>

Area degli assistenti	Base Media Elevata	<p>Per il ruolo sanitario: attività caratterizzate da significativa conoscenza ed esperienza maturate negli ambiti professionali e specialistici;</p> <p>Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: punto di riferimento del processo tecnico organizzativo o amministrativo contabile</p>
Area degli operatori	Base Media Elevata	<p>Per il ruolo sanitario: attività con particolari contenuti professionali e specialistici;</p> <p>Per il ruolo sociosanitario: svolgimento di funzioni di tutoraggio nei confronti degli altri operatori della stessa unità organizzativa.</p> <p>Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: svolgimento di funzioni di primo coordinamento operativo nell'ambito del gruppo di lavoro di riferimento</p>

2. Tali contenuti, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, di cui al all'art. 22 comma 1, lett. a) (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale), sono aggiuntivi e/o maggiormente complessi e richiedono significative competenze professionali rispetto a quelle proprie del profilo posseduto. Il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione professionale di base di cui al all'art. 22 comma 1, lett. a) (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale) esercita compiti e attività connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione. Tale incarico è automaticamente aggiornato in relazione ad eventuali successive strutture aziendali di assegnazione.
3. I requisiti richiesti per il conferimento degli incarichi di funzione professionale, in relazione alle diverse aree e ruoli, sono i seguenti:
 - a) per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari:
 - a1) al personale neoassunto e al personale già in servizio non destinatario di un incarico di media o elevata complessità, è automaticamente riconosciuto un incarico di complessità base;
 - a2) l'incarico di complessità media ed elevata, in relazione al ruolo di appartenenza, prevede i seguenti requisiti:

Ruolo sanitario:

- Incarico di “professionista specialista”: possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lett. c) della Legge n. 43/2006, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in

relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;

- Incarico di “professionista esperto”: acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari individuati dall’Azienda o Ente con apposito regolamento, unitamente al possesso di una esperienza professionale di tre anni, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all’ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;
- Incarico di “funzione professionale”: 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all’ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

Ruolo sociosanitario:

- Incarico di “professionista specialista”: possesso di master di primo livello attinente all’incarico oggetto di selezione, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all’ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;
- Incarico di “professionista esperto”: acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari individuati dall’Azienda o Ente con apposito regolamento, unitamente al possesso di una esperienza professionale di tre anni, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all’ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;
- Incarico di “funzione professionale”: 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, valutazione positiva della performance

individuale con riferimento all’ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

Ruoli amministrativo, professionale e tecnico:

- Incarico di “professionista esperto”: acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari individuati dall’Azienda o Ente con apposito regolamento, unitamente al possesso di una esperienza professionale di tre anni, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all’ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;
 - Incarico di “funzione professionale”: 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all’ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.
- b) per le aree degli assistenti e degli operatori: per gli incarichi di qualsiasi complessità, il possesso di almeno dieci anni di esperienza nel profilo di appartenenza, il titolo di abilitazione se richiesto per l’esercizio della professione, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all’ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

4. Nel computo degli anni di esperienza professionale di cui al comma 3, lett. a2) e b) rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso le Università pubbliche e private dei paesi dell’Unione Europea nel medesimo o corrispondente profilo.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 29 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale) del CCNL del 2.11.2022.

Art. 22

Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale

1. Al personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari:
 - a) Per il personale neoassunto o inquadrato nell'area a seguito della progressione di cui all'art. 18 (Progressioni tra le aree) e per il personale non destinatario di un incarico di media o elevata complessità, è attribuito un incarico di funzione professionale di complessità base;
 - b) Alla maturazione dei requisiti di cui all'Art. 28, comma 2 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa) del CCNL 2.11.2022 e art. 21, comma 3, lett. a2) (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale) è conferibile un incarico di funzione organizzativa o professionale di complessità media o elevata.
2. Al personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti in possesso dei requisiti di cui al comma 3, lett. b) dell'art. 21 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale) è conferibile un incarico di funzione professionale di complessità base, media o elevata. La percentuale massima di incarichi conferibili al predetto personale non può eccedere il 12% degli incarichi istituiti nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari.
3. Gli incarichi di funzione di cui ai commi 1, lett. b) e 2 sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di cinque anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, una durata corrispondente alla durata dell'incarico o del comando. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. Per gli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a) al termine del primo quinquennio è fatta salva la possibilità di conferire, ai sensi del comma 1, lett. b), un incarico di funzione organizzativa o professionale di complessità media o elevata in presenza dei requisiti di cui agli artt. 28 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa) del CCNL 2.11.2022 e 20 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale). Gli incarichi di funzione professionale sono conferibili anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura non superiore a € 5.000; in tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

4. Le Aziende e gli Enti, nel rispetto delle disposizioni e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ai sensi dell'art. 6 comma 3, lett. d) (Confronto aziendale), formulano in via preventiva i criteri per l'affidamento e revoca degli incarichi. Le Aziende e gli Enti provvedono altresì alla descrizione di ciascun incarico e, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a), alla definizione dei criteri selettivi. I criteri selettivi vengono riportati nell'avviso di selezione.
5. Nella selezione di cui al comma 4 deve essere prevista la valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree, gli ambiti e i profili e in particolare deve essere attribuito un peso equilibrato all'esperienza professionale, al titolo/i di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale, escludendo, quindi automatismi generalizzati e basati sull'anzianità di servizio. Nell'ambito della selezione per gli incarichi di funzione organizzativa o professionale sono da valorizzare la laurea magistrale o specialistica, il master universitario di primo o secondo livello o eventuali percorsi formativi.
6. Gli incarichi di funzione sono attribuiti dall'Azienda o Ente in base alle risultanze della selezione di cui al comma 4 tra le domande di partecipazione, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a), con provvedimento scritto e motivato che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività, i criteri, la procedura di valutazione, il trattamento economico e gli obiettivi generali da conseguire.
7. Il dipendente cui è conferito un incarico di funzione svolge, laddove previsto, servizio di pronta disponibilità. In tal caso, si applicano i commi 6 e 7 dell'art. 31 (Servizio di pronta disponibilità).
8. Alla scadenza dell'incarico, per gli incarichi di funzione, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a) ai quali si applica il comma 3, terzo periodo, l'esito positivo della valutazione e l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa realizzano la condizione per la conferma dell'incarico assegnato.
9. Qualora, al termine dell'incarico, la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, è prevista:
 - per il personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: la perdita dell'incarico;
 - per il personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, con l'esclusione degli incarichi di funzione professionale di base

di cui al comma 1, lett. a): l'attribuzione di un incarico professionale di complessità base.

Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di mancato rinnovo dell'incarico di complessità media ed elevata e per quello di complessità base nell'anno della valutazione negativa.

10. Può essere disposta la revoca prima della scadenza dell'incarico, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a), per effetto:

- a) della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 34 del CCNL 2.11.2022 (Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione);
- b) a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa.

La revoca avviene con atto scritto e motivato e comporta:

- per il personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: la perdita dell'incarico;
- per il personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari: la garanzia del solo incarico professionale di complessità base.

Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di revoca dell'incarico.

11. Qualora l'Azienda o Ente, a seguito di processi di riorganizzazione derivanti dalla modifica dell'atto aziendale, debba revocare l'incarico prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, il dipendente resta inquadrato nell'area, ruolo e profilo di appartenenza riacquisendo le funzioni proprie del profilo medesimo con corresponsione del relativo trattamento economico. Al personale:

- appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: può essere affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore;
- appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari: può essere affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore ma non al di sotto del valore dell'indennità di funzione di parte fissa corrispondente alla complessità dell'incarico revocato; il personale con incarico di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a), eserciterà l'incarico nell'ambito della struttura aziendale di nuova assegnazione.

L'attribuzione degli incarichi del presente comma avviene senza procedura selettiva di cui al comma 4.

12. Qualora il dipendente, appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, già titolare di incarico di funzione di complessità media o elevata, per effetto della relativa revoca ai sensi del comma 11 ritornasse titolare di un incarico di funzione professionale di complessità base, viene garantita la parte fissa

dell'indennità di funzione corrispondente alla fascia di complessità dell'incarico revocato fino alla naturale scadenza dell'incarico precedentemente assegnato.

13. Qualora il dipendente, appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti, già titolare di incarico di funzione professionale, per effetto della revoca ai sensi del comma 11 non sia destinatario di altro incarico, purché abbia maturato almeno 15 anni continuativi di incarichi con valutazioni di fine incarico nonché valutazioni annuali di performance individuale positive nell'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, ha diritto ad un assegno a titolo personale non riassorbibile di importo pari al valore di un differenziale dell'area nel quale è inquadrato, a valere sul fondo di cui all'art. 63 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali). Nel computo dei 15 anni rientra l'incarico di funzione professionale di complessità bassa, media o elevata.
14. Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per la progressione economica all'interno dell'area di appartenenza qualora sia in possesso dei relativi requisiti.
15. Per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari, in caso di temporanea assenza o impedimento del titolare di un incarico di media o elevata complessità, le Aziende o Enti possono affidare, nei limiti delle risorse del relativo fondo, un incarico ad *interim* ad altro dipendente inquadrato nella medesima area in possesso dei relativi requisiti e tipologia di incarico. Lo svolgimento dell'incarico ad *interim* è retribuito con un importo attribuito a titolo retribuzione di premialità pari al 20% del valore economico complessivo dell'incarico su cui è attivato l'*interim*; esso non può superare i 6 mesi dalla data di assegnazione. Al termine del periodo di *interim*, qualora permanga la necessità di attribuire un nuovo incarico ad *interim* sul medesimo incarico, esso va riassegnato, ove possibile, con criterio di rotazione tra i dipendenti, nell'ordine, della stessa UO/Servizio o dello stesso dipartimento o della stessa Area. Il dipendente titolare dell'incarico al rientro in servizio completa il proprio periodo di incarico. Laddove il titolare cessi dal servizio l'Azienda procede alla assegnazione dell'incarico ad altro dipendente secondo le procedure selettive previste dal presente articolo. Gli ulteriori aspetti di natura operativa sono regolamentati a livello aziendale.
16. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 31 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale) del CCNL del 2.11.2022.

Art. 23

Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari

1. Gli incarichi di funzione del personale della presente area sono finanziati con le risorse del fondo di cui all'art. 63 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali).
2. Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di funzione assume la denominazione di "Indennità di funzione".
3. L'indennità di funzione, per gli incarichi di media ed elevata complessità, si compone di una parte fissa - coincidente con il valore minimo di cui alla tabella riportata al comma 7 - e di una parte variabile. Tali valori sono lordi per tredici mensilità; insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico. Il valore dell'incarico di complessità base è composto della sola parte fissa, fatto salvo quanto previsto al comma 8, secondo periodo.
4. Il valore complessivo dell'indennità di funzione degli incarichi di media ed elevata complessità - inteso come somma della parte fissa e della parte variabile - è definito entro il valore massimo annuo di cui alla tabella riportata al comma 7.
5. Il valore dell'indennità di funzione parte fissa degli incarichi di media ed elevata complessità assorbe e ricomprende:
 - l'eventuale valore dell'indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 1.678,48 per tredici mensilità;
 - l'eventuale valore dell'indennità di cui all'art. 86, comma 5, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 309,84 per dodici mensilità.
6. L'indennità relativa agli incarichi di funzione di valore superiore a 5.000 euro annui assorbe il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto all'art. 22 comma 7 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale).
7. L'indennità di funzione per gli incarichi di media ed elevata complessità, in relazione alla graduazione e in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo dell'Azienda o Ente, su cui grava il relativo onere, è attribuita nei limiti di seguito indicati:

Valori indennità di funzione per l'Area dei professionisti della salute e dei funzionari

Area	Tipologie incarichi di funzione	Complessità	Valori lordi per 13 mensilità	
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Organizzativa	Elevata	minimo (parte fissa)	massimo
	Organizzativa	Media	9.501	13.500
	Professionale	Elevata	4.000	9.500
	Professionale	Media	9.501	13.500
			4.000	9.500

8. L'indennità di funzione per gli incarichi professionali di base, per tutti i ruoli del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, è stabilita in Euro 1.000 annui, compresa la tredicesima mensilità. Ove in sede di contrattazione integrativa siano state individuate le relative risorse a copertura nell'ambito del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, l'indennità di funzione per gli incarichi professionali di base può essere incrementata fino ad un ulteriore 50%; tale incremento può essere diversificato per gruppi omogenei di UO/Servizi sulla base di criteri definiti in sede aziendale previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. e) (Confronto).
9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 32 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) del CCNL del 2.11.2022.

Art. 24 Norma transitoria per gli incarichi di funzione professionale

1. Le procedure già avviate alla data di sottoscrizione del presente CCNL sono portate a termine con i requisiti già previsti nei relativi avvisi di selezione.

TITOLO IV **RAPPORTO DI LAVORO**

Capo I **Costituzione del rapporto di lavoro**

Art. 25 **Periodo di prova**

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita come segue:
 - b) 2 mesi per i dipendenti inquadrati nelle aree del personale di supporto e degli operatori;
 - c) 4 mesi per i dipendenti inquadrati nelle aree degli assistenti e dei professionisti della salute e dei funzionari;
 - d) 6 mesi per il personale di elevata qualificazione.
2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato. In caso di mobilità durante il periodo di prova, il dipendente trasferito dovrà completare il periodo di prova presso la nuova Azienda.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia, gravi patologie e terapie salvavita e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di assenza per malattia, gravi patologie e terapie salvavita il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In tale periodo, al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova. In caso di infortunio sul lavoro, malattia professionale o infermità dovuta a causa di servizio si applica l'art. 42 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio).
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.
5. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della

comunicazione alla controparte. Il recesso dell’Azienda o Ente deve essere motivato.

6. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l’anzianità dal giorno dell’assunzione a tutti gli effetti.
8. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all’ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.
9. Il dipendente con il quale venga instaurato un nuovo rapporto di lavoro a seguito di concorso pubblico, durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, è reintegrato nell’area, profilo professionale, differenziale economico di professionalità ed eventuale assegno ad personam in godimento nell’Azienda o ente di provenienza.
10. Durante il periodo di prova, l’azienda o ente può adottare iniziative per la formazione del personale neo-assunto. Il dipendente può essere applicato a più servizi dell’azienda o ente presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in attribuzioni proprie del profilo e, ove previsto, del mestiere di appartenenza.
11. Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti delle Aziende ed Enti:
 - a) con rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, almeno uno dei quali pari a dodici mesi ed effettivamente prestati senza soluzione di continuità, nella medesima, corrispondente, superiore area o categoria o livello economico del precedente ordinamento professionale, profilo ed eventuale ambito di attività;
 - b) con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato che lo abbiano già superato nella medesima, corrispondente, superiore area o categoria o livello economico del precedente ordinamento professionale, profilo ed eventuale ambito di attività;
 - c) che abbiano effettuato un passaggio di profilo all’interno di ciascuna Area nella stessa Azienda o Ente ai sensi dell’art. 18 (Passaggi di profilo all’interno di ciascuna Area nella stessa Azienda o Ente) del CCNL 2.11.2022;
 - d) nel caso di progressione tra le aree con procedura selettiva interna ai sensi dell’Art. 18 (Progressione tra le aree), con esclusione del caso di progressione ad un profilo di diverso ruolo e del personale di elevata qualificazione.

Nei casi previsti dalle lettere a) e b) l'esonero determina la cessazione del rapporto di lavoro originario senza l'osservanza dei termini di preavviso.

12. Sono esonerabili dal periodo di prova i dipendenti che abbiano già svolto, presso amministrazioni pubbliche di altri comparti, rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, almeno uno dei quali pari a dodici mesi ed effettivamente prestati senza soluzione di continuità, nella medesima, corrispondente, superiore area o categoria del precedente ordinamento professionale, profilo ed eventuale mestiere. L'esonero di cui sopra determina l'immediata cessazione del rapporto di lavoro originario senza l'osservanza dei termini di preavviso.
13. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art. 39, comma 5 (Il contratto individuale di lavoro) del CCNL 2.11.2022, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c..
14. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 40 (Periodo di prova) del CCNL del 2.11.2022.

Art. 26 **Ricostituzione del rapporto di lavoro**

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere, entro cinque anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.
2. L'azienda o ente si pronuncia motivatamente entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nell'area e profilo rivestiti al momento delle dimissioni, secondo il sistema di classificazione applicato nell'azienda all'atto della ricostituzione del rapporto di lavoro. Allo stesso è attribuito il trattamento economico iniziale ed eventuali indennità collegate al profilo, con esclusione dei Differenziali economici di professionalità e della R.I.A. a suo tempo eventualmente maturati e dell'eventuale incarico, con l'eccezione dell'incarico di base per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari, in essere al momento della cessazione.

3. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione al riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.
 4. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è, in ogni caso, subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nel piano triennale dei fabbisogni dell'Azienda o Ente, ed al mantenimento del possesso dei requisiti per l'assunzione da parte del richiedente nonché agli accertamenti sanitari previsti dalla normativa vigente.
 5. Qualora il dipendente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di riunione di servizi e di divieto di cumulo. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'art. 46 del CCNL integrativo 20 settembre 2001 (Trattamento di fine rapporto di lavoro).
15. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 42 (Ricostituzione del rapporto di lavoro) del CCNL del 2.11.2022.

Capo II **Istituti dell'orario di lavoro**

Art. 27 **Orario di lavoro**

1. L'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore.
2. Le ore destinate all'acquisizione dei crediti formativi ECM rientrano nell'orario di lavoro di cui al comma 1.
3. L'articolazione dell'orario di lavoro persegue i seguenti obiettivi:
 - ottimizzazione delle risorse umane;
 - miglioramento della qualità della prestazione;

- ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell’utenza particolarmente finalizzato all’eliminazione delle liste di attesa;
 - miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche;
 - erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell’utenza;
 - conciliazione tempi di vita e di lavoro;
 - equa distribuzione dei carichi di lavoro.
4. Tenuto conto delle peculiarità e della specificità dell’attività svolta dalle Aziende ed enti e della necessità di garanzia della continuità assistenziale in via sperimentale, e ferma restando la garanzia del livello di servizi resi all’utenza, le Aziende ed enti, previo confronto di cui all’art. 5, comma 3, lett. a) (Confronto aziendale), possono articolare, limitatamente strutture che non erogano servizi o prestazioni sanitarie, l’orario ordinario di lavoro di cui al comma 1, su quattro giorni; l’adesione all’articolazione oraria su quattro giorni da parte del lavoratore è volontaria e comporta un riproporzionamento delle giornate di ferie annue nonché di tutte le altre assenze giornaliere dal servizio previste dalla legge e/o dai CCNL, fatto salvo il permesso per matrimonio.
5. 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:
- a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell’organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un’organica distribuzione dei carichi di lavoro;
 - b) orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell’arco delle dodici o ventiquattrre ore. La programmazione oraria della turnistica è formalizzata entro il giorno 20 del mese precedente;
 - c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali ed annuali con orari inferiori alle 36 ore settimanali. In tal caso, nel rispetto del monte ore annuale, potranno essere previsti periodi con orari di lavoro settimanale, fino ad un minimo di 28 ore e, corrispettivamente, periodi fino a quattro mesi all’anno, con orario di lavoro settimanale fino ad un massimo di 44 ore settimanali;
 - d) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell’utenza;

- e) la previsione, nel caso di lavoro articolato in turni continuativi sulle 24 ore, di periodi di riposo conformi alle previsioni dell'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003 tra i turni per consentire il recupero psico-fisico;
 - f) una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate, laddove l'attuale articolazione del turno fosse superiore;
 - g) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture per i dipendenti:
 - genitori di figli minori, entrambi turnisti, per l'assolvimento della funzione genitoriale, con particolare attenzione alle situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare consentendo ai medesimi di svolgere turni di servizio opposti, o comunque compatibili con le loro esigenze;
 - componenti famiglie monoparentali;
 - impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - h) nel caso di genitori, anche adottivi, di figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento (DSA) impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa ai sensi dell'art. 6 della Legge 8 ottobre 2010, n. 170;
 - i) tendenziale riallineamento dell'orario reale con quello contrattuale.
6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 8.
7. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni addetto nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.
8. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole Aziende ed Enti, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero del debito orario entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 92 (Struttura della retribuzione delle aree del personale di supporto, degli operatori, degli assistenti e dei professionisti della salute e dei funzionari) del CCNL 2.11.2022 e dall'art. 93 (Struttura della retribuzione dell'area del personale di elevata qualificazione) del CCNL 2.11.2022. Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dai CCNL vigenti.

9. Con riferimento all'art.4 del D. Lgs. n. 66/2003, il limite di quattro mesi, ivi previsto come periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario, è elevato a sei mesi.
10. Al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere e territoriali, l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e di Unità Operativa e alle iniziative di formazione obbligatoria, anche in modalità telematica, determina la sospensione del riposo giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non frutto, per il completamento delle undici ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite nei successivi tre giorni fino al completamento delle undici ore di riposo.
11. In tutti i casi di assenza giornaliera giustificata, ivi compresa la malattia, ai fini del computo del debito orario, va riconosciuto al dipendente un orario giornaliero pari alla misura dell'orario convenzionale di cui al comma 1 del presente articolo fatto salvo quanto diversamente previsto dal CCNL o dalle disposizioni legislative vigenti.
12. Nei casi in cui il personale del ruolo sanitario, del ruolo sociosanitario e del profilo del ruolo tecnico addetto all'assistenza, debba indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione, per ragioni di igiene e sicurezza, debbano avvenire all'interno della sede di lavoro, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a 10 minuti complessivi e forfettari destinati a tali attività, tra entrata e uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere. I tempi per le operazioni di vestizione e svestizione possono essere innalzati previa contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. 1) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).
13. Nelle unità operative che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore, ove sia necessario un passaggio di consegne, al personale sanitario e sociosanitario sono riconosciuti fino ad un massimo di 15 minuti complessivi e forfettari tra vestizione, svestizione e passaggi di consegne, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere. I tempi per le operazioni di passaggio di consegne possono essere innalzati previa contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. 1) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

- 14.I controlli ufficiali di cui ai vigenti Regolamenti della U.E. ed alla correlata normativa nazionale e regionale, effettuati, su base volontaria, al di fuori dell'ordinario orario di lavoro dal personale dei servizi veterinari in equipe con i relativi dirigenti, sono considerati obiettivi prestazionali compensati con risorse a carico del Fondo premialità e condizioni di lavoro corrispondentemente incrementato, ai sensi dell'art. 103, comma 5, lett. d) del CCNL 2.11.2022, ed in applicazione della normativa sopra richiamata, con oneri a carico della quota di introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe spettante alle Aziende di cui all'art. 15, comma 2, lett. a) del D. Lgs. 2.2.2021 n. 32 e s.m.i. depurata degli oneri a carico dell'Azienda. I compensi riconosciuti ai sensi del presente comma remunerano interamente le relative attività e non danno diritto a compensi per lavoro straordinario o ad equivalenti riposi compensativi.
- 15.Le Aziende ed Enti favoriscono la partecipazione alle riunioni degli ordini professionali dei dipendenti che rivestono le cariche nei relativi organi senza riduzione del debito orario al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato.
- 16.Sono definibili dalle Aziende ed Enti le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente articolo.
- 17.Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 43 (Orario di lavoro) del CCNL del 2.11.2022 e disapplica altresì l'art. 27 (Riduzione dell'orario) del CCNL del 7.4.1999.

Art. 28 **Accesso al lavoro agile**

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente Titolo.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 6 comma 3, lett. **i)** (Confronto), l'Azienda o Ente individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, fermo restando che sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo di strumentazioni o documentazioni non remotizzabili.
3. L'Azienda o Ente nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime, e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative

tempo per tempo vigenti nonché l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire, nell'esercizio della loro attività lavorativa, gli stessi livelli prestazionali previsti per l'attività in presenza, l'Azienda o Ente - previa contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. q) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) - avrà cura, fermo restando quanto previsto nel periodo precedente, di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. In particolare, per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 78 (Accordo individuale) del CCNL 2.11.2022 è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 77 (Accesso al lavoro agile) del CCNL 2.11.2022.

Art. 29

Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnectione

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:
 - a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;
 - b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 27 comma 6 (Orario di Lavoro) a cui il lavoratore è tenuto, nonchè il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.
2. Nella fascia di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per motivi personali o familiari di cui all'art. 51 (Permessi retribuiti per motivi personali o familiari) del CCNL 2.11.2022, i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 11 (Diritto di assemblea) e i permessi di cui all'art. 33 della legge n.104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi,

per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per la fascia di contattabilità.

3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.
4. Ai fini dell'erogazione del buono pasto le ore della giornata di lavoro rese in modalità agile sono pari alla misura dell'orario di cui all'art. 27, comma 1 (Orario di lavoro).
5. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente o responsabile. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.
6. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.
7. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. b), negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle *email*, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Azienda o Ente.
8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 79 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione) del CCNL 2.11.2022.

Art. 30 **Lavoro da remoto**

1. Il lavoro da remoto è prestato, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modifica del luogo di adempimento della prestazione

lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'Azienda o Ente - può essere svolto nelle forme seguenti:
 - a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
 - b) altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a 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 lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse Aziende o Enti, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 27 (Orario di lavoro).
5. Fermo restando quanto previsto dall'art. 9, comma 5, lett. q) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 78 (Accordo individuale) del CCNL 2.11.2022 è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità da remoto rispetto a quelle previste per il restante personale.
6. L'Azienda o Ente concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza

almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

7. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo, si applica quanto previsto in materia di lavoro agile all'art. 78 (Accordo individuale) del CCNL 2.11.2022 con eccezione del comma 1, lett. e) dello stesso, art. 79, commi 4 e 5 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione) del CCNL 2.11.2022 e art. 80 (Formazione) del CCNL 2.11.2022.
8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 81 (Lavoro da remoto) del CCNL 2.11.2022.

Art. 31 **Servizio di pronta disponibilità**

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente:
 - o dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura;
 - o dall'obbligo di fornire l'assistenza da remoto con modalità telefonica e/o telematicanel tempo previsto con modalità stabilite ai sensi del comma 3.
2. All'inizio di ogni anno le Aziende ed Enti predispongono un piano annuale per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla propria organizzazione, ai profili professionali necessari per l'erogazione delle prestazioni nei servizi e presidi individuati dal piano stesso. Le parti si incontrano con periodicità quadriennale, in occasione degli incontri per la valutazione periodica sull'utilizzo dello straordinario di cui all'art. 47, comma 1 del CCNL 2.11.2022, per valutare le condizioni che ne hanno resa necessaria l'effettuazione.
3. Le Aziende ed Enti definiscono le modalità di cui al comma 1 ed i piani per l'emergenza.
4. Sono tenuti a svolgere il servizio di pronta disponibilità i dipendenti in servizio presso le unità operative di cui al piano del comma 2 ed in numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali dell'unità operativa stessa, con le precisazioni di cui all'art. 26 comma 8 (Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione) del CCNL 2.11.2022 e all'art. 22, comma 7 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale).

5. Il servizio di pronta disponibilità è organizzato utilizzando di norma personale della stessa unità operativa/servizio, tenendo comunque conto delle caratteristiche del servizio da erogare e del territorio di riferimento.
6. Il servizio di pronta disponibilità va limitato ai turni notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale. Nel caso in cui esso cada in giorno festivo spetta, su richiesta del lavoratore, anche un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale. In caso di chiamata tali ore sono retribuite a titolo di straordinario salvo che il dipendente richieda il recupero orario ai sensi dell'art. 47, comma 6 del CCNL 2.11.2022, ovvero in caso di adesione alla banca delle ore trova applicazione l'art. 48 (Banca delle ore) del CCNL 2.11.2022.
7. La pronta disponibilità ha durata di norma di dodici ore; essa dà diritto ad una indennità oraria di euro 1,80 lorde, eventualmente elevabile in sede di contrattazione integrativa.
8. Due turni di pronta disponibilità della durata di dodici ore ciascuno sono prevedibili solo nei giorni festivi.
9. Le aziende potranno valutare con le procedure di cui all'art. 6, comma 3, lett. g) eventuali ulteriori situazioni in cui prevedere la pronta disponibilità, in base alle proprie esigenze organizzative.
10. Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle undici ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle undici ore di riposo; nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite, in un'unica soluzione, nei successivi tre giorni, fino al completamento delle undici ore di riposo. Le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente comma sono definibili dalle Aziende ed Enti.
11. Non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di sette turni di pronta disponibilità al mese. Con le procedure di cui all'art. 9, comma 5, lett. r) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) le parti della contrattazione integrativa possono prevedere criteri di flessibilità, nel periodo da giugno e settembre, in relazione alle esigenze organizzative.
12. Limitatamente alle A.R.P.A, tenuto conto delle peculiarità e della specificità dell'attività esercitata dalle stesse, non possono essere previsti, per ciascun dipendente, nell'arco di un quadrimestre, più di sette servizi di pronta disponibilità, a prescindere dalla durata di ciascuno di essi, calcolati come media mensile

nell'arco di tutto il periodo. Tenuto conto della flessibilità di cui al periodo precedente non possono, in ogni caso, essere previsti più di 9 turni mensili di pronta disponibilità per ciascun dipendente. La disciplina del presente comma si applica a tutto l'anno.

13. È escluso dalla pronta disponibilità il personale del ruolo amministrativo.
14. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del Fondo premialità e condizioni di lavoro.
15. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 44 del CCNL del 2.11.2022.

Art. 32 **Prestazioni aggiuntive**

1. Gli operatori delle professioni sanitarie con orario di lavoro a tempo pieno possono, su base volontaria, effettuare prestazioni aggiuntive al di fuori dell'orario di lavoro richieste in via eccezionale e temporanea ad integrazione dell'attività istituzionale dalle Aziende o Enti ai propri dipendenti allo scopo di:
 - ridurre le liste di attesa;
 - fronteggiare situazioni di carenza di organico ed impossibilità momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge nelle more dell'espletamento delle procedure per la copertura dei propri fabbisogni di personale;
 - raggiungere obiettivi ulteriori rispetto a quelli assegnati.
2. La misura della tariffa oraria di cui al comma 1 da erogare per tali prestazioni è pari a 50 euro lordi omnicomprensivi al netto degli oneri riflessi a carico del bilancio dell'Azienda ed Ente. In ogni caso si applica il limite di cui al comma 3. Sono fatti salvi eventuali accordi di maggior favore in essere.
3. Nell'applicazione del comma 2, le Aziende ed Enti garantiscono annualmente l'invarianza finanziaria del costo complessivo delle prestazioni aggiuntive, al lordo degli oneri riflessi a carico del bilancio dell'Azienda ed Ente, prendendo a riferimento il valore medio aziendale del costo complessivo sostenuto per tale istituto nel quinquennio 2015/2019, detratti eventuali finanziamenti derivanti da specifiche disposizioni di legge intervenute nelle predette annualità. Ferma restando la spesa complessiva regionale, i valori medi aziendali possono essere modificati, previo confronto ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. c) (Confronto regionale) per eventuali esigenze di perequazione.

4. Le prestazioni di cui al comma 1 sono rilevate con i normali mezzi di rilevazione aziendali e sono consentite solo dopo che l'intero orario di servizio sia stato effettivamente reso; esse non possono essere prestate durante assenze, permessi e congedi.
5. Sono fatte salve le specifiche disposizioni legislative in materia che incrementano le tariffe di cui al comma 2 rendendo disponibili ulteriori risorse rispetto al limite di cui al comma 3.
6. Le Aziende ed Enti attuano le disposizioni di cui al presente articolo nel rispetto delle direttive nazionali e regionali in materia nonché dell'art. 7, comma 1, lett. c) (Confronto regionale) adottando apposito regolamento. Le prestazioni aggiuntive sono svolte nel rispetto del D. Lgs. 66/2003 in materia di riposo giornaliero e settimanale e di orario massimo di lavoro.

Art. 33 **Attività di collaborazione**

1. Le Aziende ed Enti possono richiedere al dipendente con orario di lavoro a tempo pieno, attività di collaborazione diretta o indiretta alla libera professione intramuraria del dirigente sanitario o dell'equipe medica.
2. E' attività di collaborazione diretta l'attività infermieristica, ostetrica, tecnico sanitaria e di riabilitazione svolta dal personale appartenenti all'area dei professionisti della salute e dei funzionari direttamente connessa alla prestazione libero-professionale e resa, ai sensi dell'art. 12 del DPCM 27.3.2000, comma 1, lett. a) qualora non sia stata approvata la disciplina regionale di cui all'art. 1 del medesimo DPCM, dal personale che partecipa, nell'ambito delle competenze del proprio profilo, all'erogazione delle prestazioni libero professionali del Dirigente sanitario o dell'equipe medica. Essa è svolta dal dipendente su base volontaria, al di fuori dell'orario di lavoro ed è rilevata con i normali mezzi di rilevazione aziendali. L'attività di collaborazione è consentita solo dopo che l'intero orario di servizio sia stato effettivamente reso; essa non può essere prestata durante assenze, permessi e congedi.
3. E' attività di collaborazione indiretta l'attività che si esplica nei compiti di organizzazione e di gestione amministrativa, tecnica e sanitaria ed in quelli di vigilanza e di controllo, accoglienza degli utenti nonché in tutti gli altri compiti indirettamente connessi alla esecuzione delle prestazioni libero-professionali diversi da quelli propri del personale di collaborazione diretta e resa ai sensi dell'art. 12 del DPCM 27.3.2000, comma 1, lett. c) qualora non sia stata approvata la disciplina regionale di cui all'art. 1 del medesimo DPCM, dal personale

appartenente a tutti i ruoli che, nell'ambito del proprio lavoro, — concorrono ad assicurare il regolare svolgimento dell'attività libero professionale. Il personale che effettua collaborazione indiretta presta la propria opera di norma durante l'orario di lavoro. Il dipendente, su base volontaria, può partecipare all'erogazione dei correlati compensi che in tal caso sono subordinati alla resa di orario aggiuntivo.

4. Fermo restando la responsabilità e la supervisione complessiva della specifica prestazione libero professionale in capo al Dirigente sanitario o all'équipe medica, l'attività di collaborazione può essere effettuata anche in modo autonomo, non simultaneo, laddove le specifiche professionalità del personale del ruolo sanitario abbiano titolo a realizzare parte della prestazione con le competenze proprie del profilo professionale.
5. I compensi per le attività di collaborazione alla libera professione intramuraria sono corrisposti utilizzando gli introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe individuate in sede aziendale secondo le disposizioni vigenti, previo confronto annuale ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. n) Confronto aziendale) al fine di essere remunerative di tutti i costi sostenuti dalle aziende.
6. Le Aziende ed Enti attuano le disposizioni di cui al presente articolo adottando apposito regolamento. L'attività di collaborazione è svolta nel rispetto del D. Lgs. 66/2003 in materia di riposo giornaliero e settimanale e di orario massimo di lavoro.

Art. 34

Attività esercitabili dal personale delle professioni sanitarie al di fuori delle strutture dell'Azienda o Ente di appartenenza in base a disposizioni di legge

1. In applicazione dell'art. 3-quater del D.L. 127/2021, convertito in Legge 19 novembre 2021, n. 165 e smi e nei limiti ivi previsti, agli operatori delle professioni sanitarie di cui all'articolo 1 della legge 1° febbraio 2006, n. 43, appartenenti all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, al di fuori dell'orario di servizio non si applicano le incompatibilità di cui all' articolo 4, comma 7, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, e all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
2. Le attività di cui al comma 1 sono previamente autorizzati, al fine di garantire prioritariamente le esigenze organizzative nonché di verificare il rispetto della normativa sull'orario di lavoro, dall'Azienda o ente di appartenenza, la quale attesta che la predetta autorizzazione non pregiudica l'obiettivo aziendale relativo

allo smaltimento delle liste di attesa, anche conseguenti all'emergenza pandemica, nel rispetto della normativa in materia.

3. Agli incarichi di cui al comma 1 non sono applicabili gli articoli 15-quater e 15-quinquies del D.Lgs. 502/1992 e smi.

Capo II **Ferie e festività**

Art. 35 **Ferie e recupero festività sopprese**

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo, al dipendente spetta la retribuzione di cui all'art. 59, comma 2, lett. c) (Retribuzione e sue definizioni).
2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, in cui il sabato è considerato non lavorativo, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi.
3. Per i dipendenti che invece hanno un'articolazione oraria su sei giorni, la durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi.
4. Ai dipendenti:
 - assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione per i primi tre anni di servizio: spettano 26 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni, oppure 30 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni;
 - dopo tre anni di servizio: spettano 28 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni, oppure 32 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni

Nel computo dei periodi di servizio si considerano i periodi lavorati presso una qualsiasi pubblica amministrazione, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e con profilo e/o inquadramento diverso.

5. Tutti i periodi di ferie indicati nei commi 2, 3, e 4 sono comprensivi delle due giornate previste dall' art.1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire prioritariamente nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. Le giornate di riposo non fruite non sono monetizzabili. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero. Nel caso di mobilità le ferie maturate e non godute dal dipendente presso l'Azienda o Ente di provenienza vengono conservate e sono fruite presso la nuova Azienda o Ente.
8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui agli artt. 50 (Permessi giornalieri retribuiti) del CCNL 2.11.2022, 51 (Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari) del CCNL 2.11.2022 e 37 (Permessi previsti da particolari disposizioni di legge) conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 11.
10. L'Azienda o Ente concorda, tenuto conto delle richieste dei dipendenti, la pianificazione delle ferie annuali degli stessi e ne presidia il godimento al fine di garantire la loro fruizione nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. Esse sono fruite, previa autorizzazione espressa e tempestiva e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio. La pianificazione concordata delle ferie estive avviene entro il primo quadrimestre dell'anno. L'Azienda si assicura che il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali invitandolo, se necessario formalmente, a farlo informandolo, nel contempo, in modo accurato e in tempo utile a garantire che tali ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo e la distensione cui esse sono volte a contribuire.
11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative. Fermo restando quanto sopra, il compenso sostitutivo è determinato per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui al comma 1.
12. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto

richiesta il godimento di almeno quindici giorni lavorativi continuativi di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre o, alternativamente, in caso di dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico che ne abbiano fatto richiesta, nel periodo 15 giugno - 15 settembre al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

13. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivate ragioni di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.
14. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.
15. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero ovvero da eventi luttuosi che diano luogo ai permessi di cui all'art. 50, comma 1, lett. b) del CCNL 2.11.2022 (Permessi giornalieri retribuiti). E' cura del dipendente informare tempestivamente l'Azienda o Ente ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.
16. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui al secondo periodo di comporto di 18 mesi che non fa maturare le ferie, le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente o responsabile in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui al comma 14.
17. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 49 (Ferie e recupero festività soppresse) del CCNL del 2.11.2022.

Art. 36 **Misure per lo smaltimento delle ferie pregresse**

1. Fermo restando l'obbligo di fruizione delle ferie secondo la disciplina di cui all'art. 35 (Ferie e recupero festività soppresse) le Aziende ed enti, possono far fruire le ferie relative ad anni precedenti:
 - attraverso la disciplina sperimentale di cui all'art. 37 (Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore);

- durante il periodo di preavviso ai sensi dell'art. 53, comma 6 (Termini di preavviso).

Art. 37 **Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore**

1. I dipendenti, su base volontaria, ferme restando le disposizioni di cui all'art. 35 (Ferie e recupero festività sopprese) con esclusione delle quattro giornate previste dalla L. 23 dicembre 1977, n. 937, previa specifica programmazione con l'Azienda e purché compatibile con l'organizzazione del lavoro della UO/Servizio/Struttura, al fine di ampliare le possibilità di fruizione delle ferie maturate e non godute relative ad anni precedenti quello in corso, possono scegliere di fruire le stesse ad ore, anche solo per parte di esse e/o per periodi definiti, secondo le modalità previste dal presente articolo. Resta ferma la facoltà del dipendente di interrompere in qualsiasi momento la fruizione delle ferie disciplinate dal presente articolo.
2. Ai fini della eventuale fruizione delle ferie ad ore e con la precisazione di cui al comma 1, il monte ore annuale delle ferie residue fruibili ad ore è determinato dall'Azienda ed ente in misura non superiore al numero delle giornate residue per le ore giornaliere convenzionali di cui all'art. 27, comma 1 (Orario di lavoro) in relazione alla articolazione oraria del dipendente.
3. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, il monte ore di cui al comma 2 è riproporzionato, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.
4. Qualora le ferie siano fruite per l'intera giornata si determina una decurtazione del monte ore di cui al comma 2, pari all'orario convenzionale di cui all'art. 27, comma 1 (Orario di lavoro) previsto per l'articolazione oraria del dipendente.
5. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile modifica, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

Art. 38 **Ferie e riposi solidali**

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente della stessa azienda o ente che abbia necessità di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute:

- a) le giornate di ferie nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art.10 del D. Lgs.n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni in caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e in 24 giorni in caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività sopprese di cui all'art. 35, comma 6 (Ferie e recupero festività sopprese).
2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Azienda o Ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e delle giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità di cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. L'Azienda o Ente ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano per iscritto la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni verrà effettuata in misura proporzionale tra tutti i lavoratori offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività sopprese allo stesso spettanti, nonché dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove, cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
10. Per dare seguito a quanto già previsto dall'art. 34, comma 10 del CCNL 21.5.2018, la disciplina di cui al presente articolo può essere estesa anche ai casi di assistenza ad altri parenti entro il primo grado, previo confronto ai sensi dell'art. 7, comma 3, lett. o) (Confronto aziendale). La disciplina di cui al presente comma ha carattere sperimentale e la sua applicazione sarà oggetto di valutazione in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.
11. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 34 (Ferie e riposi solidali) del CCNL 21.5.2018.

Capo III **Permessi, assenze e congedi**

Art. 39 **Permessi previsti da particolari disposizioni di legge**

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrono le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere fruiti anche ad ore per un totale di 18 ore mensili. Il personale interessato effettua una programmazione mensile delle giornate e/o degli orari di fruizione di tale permesso. Nel caso di fruizione ad ore, l'eventuale modifica della richiesta successivamente alla programmazione, è consentita solo a giornata intera. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento ai sensi dell'art. 75 comma 9 del CCNL 2.11.2022 (Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale).
2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese ovvero, in caso di orario di lavoro articolato in turni, la comunicazione va effettuata entro il giorno 20 del mese precedente.

3. In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
4. Il lavoratore ha, altresì, diritto, ove ne ricorrono le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 nonché integrato dall'art. 8, comma 2, della legge 21 ottobre 2005 n. 219 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52.
5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
6. Le Aziende ed Enti consentono, compatibilmente con le esigenze organizzative, la partecipazione dei dipendenti alle attività delle Associazioni di volontariato di cui al D. Lgs. 3 luglio 2017, n. 117 e D. Lgs. 2 gennaio 2018, n. 1 per le attività di protezione civile.
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 52 (Permessi previsti da particolari disposizioni di legge) del CCNL del 2.11.2022.

Art. 40 **Assenze per malattia**

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.
2. Al lavoratore che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
3. Prima di concedere tale ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Azienda o Ente, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni al fine di stabilire

la sussistenza di eventuali cause di inidoneità permanente e assoluta a qualsiasi attività lavorativa, ivi inclusa quella a proficuo lavoro.

4. Nel caso in cui il dipendente sia riconosciuto idoneo al lavoro ma, in via permanente, non allo svolgimento delle attribuzioni del proprio profilo professionale, l’Azienda o Ente procede secondo quanto previsto dall’art. 7 del D.P.R. 171 del 2011; qualora il dipendente venga adibito a mansioni inferiori ai sensi del comma 4 di tale articolo, il trattamento economico è definito come previsto dall’art. 43, comma 2 (Mutamento di profilo per temporanea inidoneità psico-fisica).
5. Ove non sia possibile applicare il precedente comma 4, oppure nel caso di inidoneità permanente e assoluta a qualsiasi attività lavorativa, ivi inclusa quella a proficuo lavoro, l’Azienda o Ente, con le procedure di cui al DPR 171/2011 risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all’interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo l’indennità sostitutiva del preavviso di cui all’art. 53 (Termini di preavviso).
6. Alla fattispecie del dipendente riconosciuto temporaneamente inidoneo allo svolgimento delle proprie attribuzioni del proprio profilo professionale, applica l’art. 43 (Mutamento di profilo per temporanea inidoneità psico-fisica).
7. L’Azienda o Ente può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, dandone preventiva comunicazione all’interessato, l’accertamento della idoneità psico-fisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l’inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l’impossibilità di rendere la prestazione.
8. Qualora, a seguito dell’accertamento medico effettuato ai sensi del comma 7, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle attribuzioni del proprio profilo, l’azienda o ente procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell’ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.
9. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell’anzianità di servizio a tutti gli effetti.
10. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

11. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, fermo restando quanto previsto dall'art. 71 del D.L. n. 112/2008, è il seguente:

- a) la retribuzione corrispondente al trattamento fondamentale di cui agli artt. 92 comma 1, lett. a) (Struttura della retribuzione delle aree del personale di supporto, degli operatori, degli assistenti e dei professionisti della salute e dei funzionari) e 93, comma 1, lett. a) (Struttura della retribuzione dell'area del personale di elevata qualificazione) del CCNL 2.11.2022 per i primi nove mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, dall'11° giorno di malattia nell'ipotesi di malattie superiori a dieci giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 59, comma 2, lett. c) (Retribuzione e sue definizioni);
- b) 90% della retribuzione di cui all'art. 59, comma 2, lett. c) (Retribuzione e sue definizioni) per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50 % della retribuzione di cui all'art. 59, comma 2, lett. c) (Retribuzione e sue definizioni) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
- d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;
- e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 9, comma 5, lettera b), (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

12. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a *day hospital*, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o dalla struttura sanitaria che effettua la prestazione purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di *day surgery*, *day service*, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

13. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.

14. Il dipendente che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

15. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Azienda o Ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di

reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall’obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.

16. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall’indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all’azienda o all’ente.
17. Nel caso in cui l’infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente pagato dal terzo responsabile al dipendente è versato da quest’ultimo all’Azienda o Ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 11 compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l’esercizio, da parte dell’Azienda o Ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.
18. Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 56 (Assenze per malattia) del CCNL del 2.11.2022.

Art. 41

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l’emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero, di *day – hospital* o accesso ambulatoriale e convalescenza post-intervento nonché i giorni di assenza dovuti all’effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all’intero trattamento economico di cui all’art. 59, comma 2, lett. c) (Retribuzione e sue definizioni).
2. L’attestazione della sussistenza delle patologie di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dagli istituti o strutture accreditate o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.
3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa.
4. I giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, *al day – hospital* o accesso ambulatoriale, alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi precedenti, sono debitamente certificati dalle competenti strutture del Servizio

Sanitario Nazionale o dagli istituti o strutture accreditate ove è stata effettuata la terapia o dal medico competente. Il periodo di convalescenza post-intervento è certificato anche dal medico di medicina generale.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data dell'attestazione di cui al comma 2, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.
6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale, anche con riferimento a patologie preesistenti.
7. La disciplina del presente articolo è estesa anche ai casi di trapianti di organi e/o tessuti.
8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 57 (Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita) del CCNL 2.11.2022.

Art. 42

Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale o all'abrogata infermità (infortunio o malattia) riconosciuta al dipendente da causa di servizio, seppure nei limiti di cui al successivo comma 2, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto pari a 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi. In tale periodo di comporto, che è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dipendente spetta la retribuzione di cui all'art. 59, comma 2, lett. c) (Retribuzione e sue definizioni).
2. Per le infermità dovute a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.
3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 58 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio) del CCNL 2.11.2022.

Art. 43

Mutamento di profilo per temporanea inidoneità psico-fisica

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 42 del D. Lgs. 81/2008, qualora l'Azienda a seguito del riconoscimento di temporanea inidoneità allo svolgimento delle attribuzioni collocchi temporaneamente il dipendente nell'area inferiore, il relativo posto è indisponibile ai fini della sua copertura. La restituzione del dipendente allo svolgimento delle originarie attribuzioni del profilo di provenienza avviene al termine fissato dall'organo collegiale come idoneo per il recupero della piena efficienza fisica.
2. Il dipendente, collocato temporaneamente nell'area inferiore, ha diritto alla conservazione, mediante assegno *ad personam*, del più favorevole trattamento corrispondente al profilo di provenienza, ai sensi dell'art. 4, comma 4 della legge 68/1999, calcolato come differenza del trattamento fondamentale di cui agli artt. 92, comma 1, lett. a) del CCNL 2.11.2022 (Struttura della retribuzione delle aree del personale di supporto, degli operatori, degli assistenti e dei professionisti della salute e dei funzionari) e 93, comma 1, lett. a) del CCNL 2.11.2022 (Struttura della retribuzione dell'area del personale di elevata qualificazione) tra il profilo di provenienza e quello di temporaneo inquadramento. Dal momento del nuovo inquadramento, e fintantochè il dipendente è collocato nell'area inferiore, il dipendente acquisisce le specifiche voci del trattamento economico accessorio collegate al profilo professionale di inquadramento nell'area inferiore e segue la dinamica retributiva della nuova area senza alcun riassorbimento del trattamento in godimento.
3. Il presente articolo si applica ai casi di mutamento di profilo per temporanea inidoneità psico-fisica intervenuti successivamente alla data di entrata in vigore del presente CCNL.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 59 (Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica) del CCNL 2.11.2022.

Art. 44

Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. n. 151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17, 27-bis e 28 del D. Lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 59, comma 2, lett. c) (Retribuzione e sue definizioni) nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute; tale periodo è computato per intero nella tredicesima mensilità e non comporta riduzione di ferie e riposi. In ogni caso, ai sensi dell'art. 34 comma 5 del D.lgs. n. 151/2001 come modificato dal D.lgs. n. 105/2022, tutti i periodi di congedo parentale, anche quelli successivi ai primi trenta giorni, sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.
3. Nell'ambito del congedo parentale previsto, per ciascun figlio, dall'art. 32, comma 1 del D. Lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, i riposi di cui al D. Lgs. 151 del 2001 e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio nonché della maturazione della tredicesima mensilità e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.
4. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita del bambino (congedo per la malattia del figlio), nei casi previsti dall'art. 47 del D. Lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 2.
5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 62 (Congedi dei genitori) del CCNL del 2.11.2022.

Art. 45 **Congedo parentale su base oraria**

1. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), della L. n. 228/2012, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, in servizio presso le Aziende ed Enti del comparto, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, anche solo per parte di essi e/o per periodi definiti, secondo le modalità previste dal presente articolo. Resta ferma la facoltà del dipendente di interrompere in qualsiasi momento la fruizione del congedo su base oraria.
2. Ai fini della eventuale fruizione del congedo su base oraria, il monte ore annuale del congedo residuo fruibile è determinato dall'Azienda ed ente in misura non superiore al numero delle giornate residue per le ore giornaliere convenzionali di cui all'art. 27, comma 1 (Orario di lavoro) in relazione alla articolazione oraria del dipendente.
3. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, il monte ore di cui al comma 2 è riproporzionato, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.
4. Qualora il congedo sia fruito per l'intera giornata si determina una decurtazione del monte ore di cui al comma 2, pari all'orario convenzionale di cui all'art. 27, comma 1 (Orario di lavoro) previsto per l'articolazione oraria del dipendente.
5. I congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 46 (Congedo parentale su base oraria) del CCNL del 21.5.2018.

Capo IV **Formazione del personale**

Art. 46 **Principi generali e finalità della formazione**

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle Aziende ed Enti.
2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, le Aziende ed Enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - valorizzare il patrimonio professionale presente nelle Aziende ed Enti;
 - assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
 - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo orientati al miglioramento della qualità e della sicurezza delle cure;
 - favorire l'interazione multidisciplinare nella prospettiva dell'integrazione dei servizi territoriali ed ospedalieri per garantire il passaggio delle informazioni cliniche e la continuità assistenziale.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 64 del CCNL 2.11.2022.

Art. 47 **Pianificazione strategica di conoscenze e saperi**

1. Le parti riconoscono l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi differenziati per *target* di riferimento, al fine di colmare lacune di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti che siano inseriti nell'ambito di appositi sistemi di accreditamento e che garantiscano alta qualificazione, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica.
2. Le Aziende ed Enti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 66, comma 3 del CCNL 2.11.2022 (Destinatari dei processi della formazione), favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base, quelle relative al lavoro agile e quelle relative alla telemedicina. Per il personale dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico la formazione persegue in particolare, obiettivi di sviluppo delle competenze alla transizione ecologica e semplificazione amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.
3. Le Aziende ed Enti pianificano altresì programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze e di riqualificazione per i dipendenti anche in relazione al monitoraggio della performance individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della Pubblica Amministrazione.
4. Le Aziende ed Enti nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, favoriscono la formazione di tutto il personale finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere sé stessi ed i colleghi da atti di violenza, attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire pazienti aggressivi e violenti.

Art. 48 **Formazione continua, formazione obbligatoria ed ECM**

1. La formazione continua, compresa l'ECM, costituisce requisito indispensabile per svolgere attività proprie del profilo, al fine di migliorare le competenze professionali, anche avanzate, ivi incluse quelle informatiche e digitali. Ferma restando la formazione obbligatoria e facoltativa di cui all'art. 66 del CCNL 2.11.2022 (Destinatari dei processi della formazione), la formazione continua:
 - del personale del ruolo sanitario di cui all'art. 16 bis e segg. del D. Lgs. n. 502/1992: è da svolgersi sulla base delle linee generali di indirizzo dei

- programmi annuali e pluriennali individuati dalle Regioni e concordati in appositi progetti formativi presso l’Azienda o Ente e in coerenza con l’assetto organizzativo e funzionale di ogni singola Azienda o Ente;
- del personale dei restanti ruoli: dovrà in particolare perseguire l’obiettivo dello sviluppo delle competenze attraverso un processo di apprendimento continuo che comprende interventi di aggiornamento professionale e di formazione permanente, consistente in attività di qualificazione specifica per i diversi profili professionali.
2. L’Azienda e l’Ente garantisce la formazione per l’acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell’ambito della formazione obbligatoria, all’interno della quale il dipendente ha titolo a richiedere al proprio dirigente o responsabile, specifici percorsi di formazione coerenti con il proprio profilo di inquadramento fino ad un massimo del 30% dei crediti formativi annuali.
 3. Fermo restando l’obbligo da parte dell’Azienda di far acquisire i crediti formativi di cui al comma 2 al personale interessato, ai dipendenti di tutti i ruoli sono garantite 24 ore annuali destinate alla formazione continua, alla formazione obbligatoria prevista dalle disposizioni di legge e alle altre attività formative previste nel piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) aziendale.
 4. La formazione di cui ai commi 2 e 3 rappresenta un diritto-dovere del dipendente e il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell’Azienda o Ente e rientrano nel finanziamento di cui all’art. 66, comma 13 del CCNL 2.11.2022 (Destinatari dei processi della formazione). Al fine di consentire la realizzazione del predetto obiettivo formativo potrà essere rafforzato lo strumento della formazione a distanza (FAD). La relativa disciplina è, in particolare, riportata nei commi 8 e seguenti dell’art. 66 del CCNL 2.11.2022 (Destinatari e processi della formazione) come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.
 5. Le parti concordano che - nel caso di mancato rispetto da parte dell’Azienda o Ente della garanzia prevista dal comma 2, circa l’acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte del personale interessato - non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall’art. 16 quater del D. Lgs. 502 del 1992. Ne consegue che, in tali casi, le Aziende ed Enti non possono intraprendere iniziative unilaterali per la durata del presente contratto.
 6. Ove, viceversa la garanzia del comma 2, venga rispettata, il dipendente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, non potrà partecipare per il triennio successivo alle selezioni interne a qualsiasi titolo previste.

7. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.
8. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza in base ai piani di cui al comma 1. Ove il dipendente prescelga corsi di formazione non rientranti nei piani suddetti ovvero corsi che non corrispondano alle suddette caratteristiche, la formazione - anche quella continua - rientra nell'ambito della formazione facoltativa per la quale sono utilizzabili gli istituti dei permessi retribuiti di cui all'art. 50 comma 1, lett. a) del CCNL 2.11.2022 (Permessi giornalieri retribuiti), dell'art. 62 del CCNL 2.11.2022 (Diritto allo studio) e dell'art. 68 del CCNL 2.11.2022 (Congedi per la formazione).
9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 67 (Formazione continua ed ECM) del CCNL del 2.11.2022.

Capo V **Politiche e strategie per l'invecchiamento del personale**

Art. 49 **Obiettivi e strumenti di *age management***

1. Il progressivo invecchiamento degli organici è uno dei fenomeni che ha avuto e sta avendo maggior impatto sull'organizzazione e sul funzionamento delle Aziende sanitarie pubbliche. E' necessario attivare azioni per definire politiche e regole di gestione del personale che si basino esplicitamente sulla gestione dell'età, considerata la forte relazione tra limitazioni lavorative, logoramento del personale dovuto anche a fenomeni di *burn out* e l'età anagrafica dei lavoratori che incidono in modo significativo sul saldo futuro tra assunzioni e dimissioni del personale.
2. Le aziende ed enti, devono porre particolare attenzione al fenomeno dell'aumento dell'età media del personale e metteranno in atto tutte le strategie necessarie finalizzate al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
 - valorizzare la persona lungo l'intero percorso della vita lavorativa, ampliandone le opportunità di espressione e di sviluppo professionale;
 - sostenere le migliori condizioni di salute possibili, prevenendo l'insorgenza di malattie professionali e infortuni sul lavoro;

- promuovere ambiti lavorativi che sostengano la produttività individuale e l'efficacia dell'organizzazione, sostenendo le specificità della persona.
3. La realizzazione degli obiettivi di cui al comma 2, per il personale che abbia superato la soglia di 60 anni di età anagrafica potrà avvenire, tenendo conto dei diversi livelli di relazioni sindacali previsti dal CCNL, attraverso:
- la riduzione del numero di turni notturni;
 - la riduzione della durata del turno;
 - priorità, in subordine all'art. 52, comma 8 (Rapporto di lavoro a tempo parziale), nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - facilitazione all'accesso al lavoro agile ai sensi dell'art. 28, comma 3 (Accesso al lavoro agile) e al lavoro da remoto di cui all'art. 30 (Lavoro da remoto);
 - l'esonerabilità dai turni notturni e dai servizi di pronta disponibilità;
 - l'impiego in attività di affiancamento/tutoraggio per il personale neo inserito/neoassunto, durante l'orario di servizio, con conseguente riduzione del tempo impiegato nello svolgimento delle attribuzioni proprie del profilo e dell'incarico.
4. Le aziende ed enti monitorano, con cadenza annuale, l'attuazione delle politiche di *age management* poste in essere.

TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Lavoro a tempo determinato

Art. 50 Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Le Aziende ed Enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto delle previsioni dell'art.36 del D.Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, delle previsioni degli artt. 19 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi. Per il personale sanitario, il relativo limite di durata massima dei contratti a tempo determinato, ivi compresi gli eventuali rinnovi, dovrà essere individuato dalla singola Azienda o Ente in considerazione della necessità di garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto dei livelli essenziali di assistenza e in conformità alle linee di indirizzo emanate dalle regioni. Comunque, anche per tale personale, la deroga alla durata massima non può superare i dodici mesi.
3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascuna Azienda o Ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per le Aziende ed Enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.
4. Sono esenti dal limite di cui al comma 3 i contratti a tempo determinato stipulati per le seguenti fattispecie purchè abbiano carattere di temporaneità:
 - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;
 - b) particolari necessità delle Aziende ed Enti di nuova istituzione;

- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità.
- 5. Le Aziende ed Enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del D. Lgs. n.165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165 del 2001.
- 6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:
 - a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
 - b) sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio, di cui agli artt.16, 17, 27-bis, 28, 32 e 47 del D.Lgs.n.151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.
- 7. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 6, l'Azienda o Ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs.n.165/2001 e dell'art. 28 del CCNL del 7.4.1999 (Mansioni superiori) a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
- 8. Nei casi di cui alle lettere a) e b), del comma 6, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 7. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.
- 9. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.
- 10. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data,

comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

11. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, e fermo restando quanto stabilito dal comma 2 con riguardo al personale sanitario, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima categoria, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:
 - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;
 - b) particolari necessità delle Aziende ed Enti di nuova istituzione;
 - c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
 - d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
 - e) rinnovo o proroga di un contributo finanziario.
12. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs.n.81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 11 e fermo restando quanto stabilito dal comma 2 con riguardo al personale sanitario, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a 5 giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a 10 giorni per i contratti superiori a sei mesi.
13. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001.
14. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del D.Lgs. n. 81 del 2015.
15. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 70 (Contratto di lavoro a tempo determinato) del CCNL del 2.11.2022.

Art. 51

Trattamento economico – normativo del personale con contratto a tempo determinato

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto

a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le precisazioni delle seguenti lettere e dei successivi commi:

- a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 35, comma 4 (Ferie e recupero festività soppresse); nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, stabilito dall'art. 35 commi 2 e 3 (Ferie e recupero festività soppresse), a seconda della articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o sei giorni;
- b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 40 (Assenze per malattia), si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638 ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; definiti i periodi retribuiti, il trattamento economico spettante è quello stabilito secondo i criteri di cui all'art. 40, comma 11, (Assenze per malattia), in misura proporzionalmente rapportata alla durata del contratto. Se il periodo retribuibile è inferiore o uguale a due mesi, il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;
- c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 40 (Assenze per malattia);
- d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 50, comma 2 del CCNL 2.11.2022 (Permessi giornalieri retribuiti);
- e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett. d), sono concessi i seguenti permessi:
 - permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 51 del CCNL 2.11.2022 (Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari);
 - permessi per esami o concorsi o per aggiornamento professionale facoltativo di cui all'art. 50, comma 1, lettera a) del CCNL 2.11.2022 (Permessi giornalieri retribuiti). Per il diritto allo studio, resta fermo quanto previsto all'art. 62, comma 2 del CCNL 2.11.2022 (Diritto allo studio);

- permessi di cui all'art. 54 del CCNL 2.11.2022 (Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici);
 - permessi per lutto di cui, all'art. 50 comma 1, lettera b) del CCNL 2.11.2022 (Permessi giornalieri retribuiti).
- f) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;
- g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge 104/1992 s.m.i. e la legge n.53/2000 ivi compresi i permessi per lutto ai quali si applica la disciplina legale nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi;
- h) nel caso di assunzione a tempo indeterminato nell'Azienda o Ente o presso altre Aziende od Enti del SSN, l'utilizzo dei permessi previsti dall'art. 50 del CCNL 2.11.2022 (Permessi giornalieri retribuiti), dall'art. 51 del CCNL 2.11.2022 (Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari) e dall'art. 54 del CCNL 2.11.2022 (Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici) deve tenere conto del numero dei permessi di cui alla lettera e), già fruii con contratti a tempo determinato, svolti nello stesso anno solare.
2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 25 (Periodo di prova), non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 25 (Periodo di prova), in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nei citati articoli. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'Azienda o Ente deve essere motivato.
3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto del comma 2, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.

4. In tutti i casi in cui il CCNL prevede la cessazione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 10 dell'art. 50 (Contratto di lavoro a tempo determinato) e del comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.
5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra professionalità richiesta nei posti da coprire ed esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.
6. Le Aziende ed Enti assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del D. Lgs. n. 81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto; ad essi si applicano le norme relative alla formazione del personale.
7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso la medesima Azienda o Ente, nel medesimo profilo e area di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.
8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 71 (Trattamento economico – normativo del personale con contratto a tempo determinato) del CCNL del 2.11.2022.

Capo II **Lavoro a tempo parziale**

Art. 52 **Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Le Aziende ed Enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
 - a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica di ciascun profilo professionale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i lavoratori già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza periodica. Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 6.
4. L'Azienda o Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, può concedere la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11, oppure negare con atto motivato la stessa qualora:
 - a) sia stato già raggiunto il limite di cui al comma 2;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato che il lavoratore intende svolgere comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità del servizio.
5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del D.L. n. 112/2008.
6. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, nel rispetto delle vigenti norme in

materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all’Azienda o Ente nel quale prestano servizio l’eventuale successivo inizio o la variazione dell’attività lavorativa esterna.

7. In presenza di gravi e documentate situazioni personali o familiari, preventivamente individuate dalle Aziende ed Enti in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile:

- elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10 %;
- consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale anche per periodi brevi non inferiori a tre mesi e non superiori a sei mesi.

In tali casi:

- a) in deroga alle procedure di cui al comma 3, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali;
- b) è possibile derogare alle disposizioni procedurali del presente articolo incompatibili con l’urgenza e la brevità della durata del rapporto a tempo parziale, con riferimento in particolare al termine di cui al comma 4.

8. Nella valutazione delle domande, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall’art.8, commi 4 e 5, del D.Lgs.n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall’art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l’Azienda o Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento dei contingenti fissati nei commi 2 e 7.

10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l’indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell’orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno

e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

- 11.La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 10 nonché l'eventuale durata del rapporto di lavoro a tempo parziale.
- 12.I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
- 13.I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.
- 14.Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 73 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCNL del 2.11.2022.

TITOLO VI **ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 53 **Termini di preavviso**

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso i relativi termini sono fissati come segue:
 - a. 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
 - b. 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
 - c. 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.

Per anzianità deve intendersi quella maturata presso l'Azienda o Ente in cui si verifica la risoluzione salvo il caso in cui il dipendente provenga da un'altra amministrazione mediante il passaggio diretto di personale ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001.

2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Azienda o Ente ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
6. Durante il periodo di preavviso, compatibilmente con le esigenze organizzative e tenuto conto delle esigenze del dipendente, è consentita la fruizione delle ferie a giornata intera.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dipendente o a seguito di accertamento dell'inidoneità permanente e assoluta di cui all'art. 40, comma 5 (Assenze per malattia), l'Azienda

- o Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché, ove consentito ai sensi dell'art. 35 comma 11 (Ferie e recupero festività soppresse), una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute nel caso di ricovero ospedaliero di cui all'art. 40 comma 11, lett. a) (Assenze per malattia).
10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 85 (Termini di preavviso) del CCNL del 2.11.2022.

TITOLO VII **ISTITUTI NORMO-ECONOMICI**

Art. 54 **Patrocinio legale**

1. L’Azienda e Ente, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l’apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente per fatti o atti connessi all’espletamento del servizio ed all’adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio - facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all’interessato per il relativo assenso. Il dipendente può individuare un legale o un consulente tecnico diversi, proponendoli all’azienda o ente, che decide in merito.
2. Qualora non abbia trovato applicazione il comma 1 e il dipendente, sempre a condizione che non sussista conflitto d’interesse, intenda comunque nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione ai sensi del comma 1, previa comunicazione all’azienda o ente che può motivatamente esprimere il suo diniego nei successivi 15 giorni, i relativi oneri sono interamente a carico dell’interessato, fatto salvo il rimborso di cui al periodo successivo. Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti di cui al comma 1 e, nell’ambito del procedimento penale, con sentenze o decreti di assoluzione, di archiviazione o di non luogo a procedere, che abbiano valore di cosa giudicata perché il fatto non sussiste o perché l’imputato non lo ha commesso o per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, l’Azienda o Ente procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dipendente non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale, ivi inclusi i procedimenti amministrativo-contabili ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice.
3. Nel caso di diniego dell’Azienda o Ente ai sensi del comma 2, qualora il dipendente intenda comunque nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche a supporto, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento i relativi oneri restano interamente a suo carico.

4. I costi sostenuti dall’Azienda o Ente in applicazione dei commi 1, 2 e 3, con riferimento alla responsabilità civile, sono coperti dalla polizza assicurativa o dalle altre analoghe misure di cui all’art. 86 (Coperture assicurative per la responsabilità civile) del CCNL 2.11.2022.
5. L’azienda dovrà esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall’Azienda o Ente per la sua difesa ivi inclusi gli oneri sostenuti nei procedimenti di cui al comma 3.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 88 del CCNL del 2.11.2022.

Art. 55 **Patrocinio legale in caso di aggressioni**

1. L’Azienda e Ente è tenuta a garantire la sicurezza del lavoratore nel luogo di lavoro attuando tutte le iniziative più opportune per la tutela dello stesso.
2. L’Azienda e Ente nell’ipotesi di aggressione nei confronti del personale dipendente ad opera di terzi, assume ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio - facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all’interessato per il relativo assenso. Il dipendente può individuare un legale o un consulente tecnico diversi, proponendoli all’azienda o ente, che decide in merito.
3. L’Azienda, nei casi previsti al comma 2, può costituirsi parte civile.
4. Nell’ipotesi di aggressione l’Azienda prevede per il personale dipendente un supporto psicologico ove richiesto dal dipendente.
5. L’Azienda o Ente per l’applicazione del presente articolo può prevedere la copertura del rischio mediante specifica polizza assicurativa o altre analoghe misure.

Art. 56 **Welfare integrativo**

1. Le Aziende ed Enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9 comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
 - b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d. prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale anche a copertura di particolari eventi avversi (es. ictus, infarto, ecc.) aggiuntivi a quanto già indicato dall'art. 86 (Coperture assicurative per la responsabilità civile) del CCNL 2.11.2022;
 - f. contribuzione delle spese per l'attivazione di convenzioni per asili nido ove non presenti in azienda;
 - g. incentivazione alla mobilità sostenibile;
 - h. altri benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o delle disponibilità di cui all'art. 64, comma 5 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) nei limiti ivi indicati.
3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 89 del CCNL del 2.11.2022.

Art. 57 **Trattenute in caso di sciopero**

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla retribuzione di cui all'art. 59, comma 2, lett. b) (Retribuzione e sue definizioni) diviso 156.
2. Per gli scioperi di durata pari all'intera giornata lavorativa, ai sensi del comma 3 dell'art. 59 (Retribuzione e sue definizioni), la trattenuta è pari alla retribuzione di cui al comma 2, lett. b) del medesimo articolo, diviso 26.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 42 CCNL integrativo del 20.9.2001.

Art. 58

Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria del personale

1. La mobilità volontaria tra Aziende ed Enti è disciplinata dall'art. 30, del D. lgs. n. 165/2001.
2. Al fine di rendere maggiormente trasparente l'istituto della mobilità volontaria, è stabilito quanto segue:
 - a) la mobilità avviene nel rispetto dell'area e del profilo professionale dei dipendenti in relazione al posto da coprire. Resta fermo quanto previsto all'art. 19 comma 3 (Progressione economica all'interno delle aree) del CCNL 2.11.2022 e all'art. 23 commi 2 e 3 del CCNL 2.11.2022 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento);
 - b) il bando, emanato con cadenza almeno annuale, entro il 31 marzo, e pubblicato sul sito web aziendale, riporta i profili ricercati dall'Azienda e indica procedure e criteri di valutazione, dando almeno 30 giorni di tempo per la presentazione delle domande;
 - c) la partecipazione è consentita a tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di esperienza e competenza indicati nel bando;
 - d) la mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro;
 - e) il fascicolo personale segue il dipendente trasferito;
 - f) fermo restando che l'attivazione della mobilità richiede il consenso dell'ente o azienda di appartenenza, la partecipazione al bando avviene anche senza il preventivo assenso della stessa. L'Azienda o Ente di appartenenza, ricevuta la richiesta di assenso, risponde motivatamente entro 30 giorni.
3. Nell'applicazione del comma 2, le Aziende ed Enti danno priorità alle domande per gravi e documentate esigenze di salute, per ricongiungimento del coniuge o figli minori affidatari o per esigenze connesse all'assistenza ai figli minori o inabili e ai genitori.
4. Il personale ammesso a particolari corsi di formazione o di aggiornamento di durata superiore ad un anno (quali ad esempio corsi post – universitari, di specializzazione, di management e master) a seguito dei relativi piani di investimento dell'azienda o ente deve impegnarsi a non accedere alla mobilità volontaria se non siano trascorsi due anni dal termine della formazione.

5. Resta consentita la mobilità per interscambio/compensazione ai sensi dell'art. 29 bis e 30 del D. Lgs 165/2001 e relative disposizioni applicative.
6. La mobilità volontaria non comporta l'assoggettamento al periodo di prova secondo quanto disposto dall'art. 25, commi 11 e 12, (Periodo di prova).
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 63 del CCNL del 2.11.2022 (Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria del personale).

TITOLO VIII **TRATTAMENTO ECONOMICO**

Capo I **Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari**

Art. 59 **Retribuzione e sue definizioni**

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione.
2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
 - a) retribuzione mensile: costituita dal valore economico dello stipendio tabellare mensile previsto per la posizione di ingresso per ciascuna area.
 - b) retribuzione base mensile: costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a) e dai differenziali economici di professionalità;
 - c) Retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla lettera b) e da altre voci del trattamento fondamentale, dall'indennità di posizione o indennità di funzione di parte variabile, da indennità a carattere fisso e continuativo, comunque denominate, corrisposte a carico dei Fondi, per dodici mensilità.
 - d) retribuzione globale di fatto annuale: costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella lettera c); sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta o come equo indennizzo.
3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.
4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 94 del CCNL del 2.11.2022 (Retribuzione e sue definizioni).

Art. 60 **Tredicesima mensilità**

1. Le amministrazioni corrispondono una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 15 ed il 21 dicembre di ogni anno. Qualora, nel giorno stabilito, ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.
2. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. 59 comma 2, lett. c) (Retribuzione e sue definizioni) - con esclusione dell'indennità professionale specifica, dell'indennità di specificità infermieristica, dell'indennità tutela del malato e promozione della salute e delle altre indennità la cui corresponsione sia stabilita per dodici mensilità - spettante nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.
3. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio al 31 dicembre dello stesso anno.
4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese intero di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trecentosessantacinquesimo per i giorni prestati nel mese, ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 2 spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.
5. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico.
6. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative, ed in particolare quanto previsto all'art. 34, comma 5 del D.Lgs. 151/2001 e smi, e contrattuali vigenti.
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 96 (Tredicesima mensilità) del CCNL 2.11.2022.

Art. 61 **Incrementi degli stipendi tabellari**

1. Gli stipendi tabellari già previsti dal CCNL 2.11.2022 del Comparto sanità e dal CCNL del Comparto Sanità - sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria del 21.2.2024, sono incrementati:
 - per l'anno 2022: di importi mensili lordi corrispondenti all'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 spettante nel corso di tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
 - per l'anno 2023: di importi mensili lordi per tredici mensilità corrispondenti all'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 spettante nel corso di tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
 - con decorrenza dall'1.1.2024: degli importi mensili lordi per tredici mensilità indicati nelle allegate Tabelle 1a e 1b, i quali riassorbono e ricomprendono gli importi di cui ai precedenti due alinea.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, a decorrere dall'1.1.2024 sono rideterminati nelle misure di cui alle allegate Tabelle 2a e 2b.
3. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021, come rideterminata, a decorrere dall'1.1.2024, ai sensi dell'art. 1, comma 28 della legge n. 213/2023. L'erogazione disposta nel mese di dicembre 2023 ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 145/2013, per le Aziende, enti ed Istituti che vi abbiano provveduto, costituisce anticipazione di quanto dovuto, per l'anno 2024, ai sensi del comma 1 terzo alinea.

Art. 62 **Effetti dei nuovi stipendi**

1. Gli incrementi del trattamento economico previsti dal presente contratto alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. 61 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sul trattamento di quiescenza sull'indennità premio di servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità di cui all'art. 68, comma 7 del CCNL 21 maggio 2018 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro. Per quanto riguarda il lavoro

straordinario gli incrementi previsti dal presente contratto alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. 61 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto con la decorrenza ivi indicata.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 61 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto.

Capo II Fondi

Art. 63 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

1. Sono confermate le modalità di costituzione e di utilizzo del “Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali” di cui all'art. 102 del CCNL 2.11.2022, con le integrazioni di cui al presente articolo.
2. A decorrere dall'1.1.2024 la parte stabile del fondo di cui al presente articolo è incrementata di un importo, su base annua, pari a Euro 45,15 pro-capite annui, applicato al numero di dipendenti destinatari del presente CCNL in servizio al 31.12.2021.

Art. 64 Fondo premialità e condizioni di lavoro

1. Sono confermate le modalità di costituzione e di utilizzo del “Fondo premialità e condizioni di lavoro” di cui all'art. 103 del CCNL 2.11.2022, con le modifiche ed integrazioni di cui al presente articolo.
2. A decorrere dall' 1.1.2024 la parte stabile del fondo di cui al presente articolo è incrementata di un importo, su base annua, pari a Euro 54,95 pro-capite annuo, applicato al numero di dipendenti destinatari del presente CCNL in servizio al 31.12.2021.
3. Le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili, sulla base del piano di riparto tra le aziende e gli enti, effettato a livello regionale previo confronto:

- ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. e) (Confronto regionale): dal 2023 con le ulteriori risorse annualmente rese disponibili per l'indennità di pronto soccorso di cui all'art. 69 (Indennità di pronto soccorso) in base alle vigenti norme di legge nazionali, sulla base dei coefficienti percentuali di cui all'allegata Tabella 5;
 - ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. f) (Confronto regionale): dal 2024 con le risorse di cui all'art. 1, comma 238 della legge 30/12/2023, n. 213 secondo il piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale. Tali risorse sono integralmente destinate ai premi collegati alla performance individuale di cui all'art. 103, comma 10, lett. c) del CCNL 2.11.2022, tenuto conto del comma 11 del medesimo articolo, secondo i criteri di cui all'art. 9, comma 5, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), con prioritaria destinazione al personale infermieristico in misura comunque non superiore al 20% dello stipendio tabellare dell'area di inquadramento.
4. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121 della legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di bilancio 2025), con la decorrenza ivi indicata, le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili, a valere su risorse variabili a carico dei bilanci delle aziende o degli enti, di un importo non superiore a Euro 71,79 annui pro-capite, applicati alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2021 da destinare, prioritariamente all'elevazione, prevista dall'art. 9, comma 5, lett. k), dell'indennità di turno notturno di cui all'art. 67, comma 3.
 5. La contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5, lett. a) può destinare a welfare integrativo, secondo la disciplina di cui all'art. 103, comma 9, lett. d) del CCNL sottoscritto il 2/11/2022 e di cui all'art. 56 del presente CCNL, una quota delle complessive disponibilità del fondo di cui al presente articolo.

Capo III **Sistema indennitario**

Art. 65 **Indennità di specificità infermieristica**

1. Il valore dell'indennità infermieristica di cui all'art. 104 del CCNL 2.11.2022 è rivalutata negli importi mensili e con le decorrenze indicate nell'allegata Tabella 3.

Art. 66
Indennità tutela del malato e promozione della salute

1. Il valore dell'indennità tutela del malato e promozione della salute di cui all'art. 105 del CCNL 2.11.2022 è rivalutata negli importi mensili e con le decorrenze indicate nell'allegata Tabella 4.

Art. 67
Indennità di turno, di servizio notturno e festivo

1. L'indennità di cui al presente articolo è finalizzata a riconoscere il disagio del personale derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.
2. Al personale di tutti i ruoli e di tutte le aree, con esclusione dell'area del personale di elevata qualificazione, operante in servizi attivati, in base alla programmazione dell'Azienda o Ente, per un minimo di dodici ore giornaliere ed effettivamente articolati su almeno due turni, compete una indennità giornaliera, ivi incluso il giorno montante e smontante il turno notturno, pari a euro 2,07 per ogni giornata di effettivo lavoro. Tale indennità:
 - è corrisposta anche al personale che opera su un solo turno;
 - non è corrisposta al personale esentato dal medico competente dall'effettuazione dei turni;
 - non è corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata.
3. Al personale di tutti i ruoli e di tutte le aree compete una indennità oraria per il servizio notturno effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo, pari a 4,00 euro, eventualmente elevabile in sede di contrattazione integrativa.
4. Per il servizio prestato in giorno festivo compete un'indennità oraria pari a euro 2,55 lorde.
5. Le indennità di cui al presente articolo compensano interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'ordinario sviluppo del turno. L'attività prestata dal personale in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente da effettuarsi entro trenta giorni, ferme restanti le indennità di cui ai commi 3 e 4, alternativamente:
 - a) a equivalente riposo compensativo;
 - b) alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario di cui all'art. 47, comma 8 del CCNL 2.11.2022 (lavoro straordinario);
 - c) l'applicazione dell'art. 48 del CCNL 2.11.2022 (Banca delle ore).

6. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili tra di loro e sono finanziate con il fondo di cui all'art. 64 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).
7. Il presente articolo sostituisce l'art. 106 del CCNL 2.11.2022 (Indennità di turno, di servizio notturno e festivo).

Art. 68 Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi

1. Le indennità di cui al presente articolo è destinata al personale, con esclusione dell'area del personale di elevata qualificazione, che presta il proprio lavoro presso Unità Operative o Servizi particolarmente disagiati.
2. Il personale assegnato alle UO/Servizi di malattie infettive e discipline equipollenti così come individuate dal DM 30.1.1998 e s.m.i., i gruppi operatori e le terapie intensive, le terapie sub-intensive, i servizi di nefrologia e dialisi, le UO/Servizi di emergenza urgenza, i servizi che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente, i servizi per le dipendenze, le UO/Servizi di sanità penitenziaria, compete una indennità giornaliera linda per giornata di presenza, negli importi di seguito indicati:

Destinatari	Importo giornaliero
Personale del ruolo sanitario, sociosanitario e tecnico delle aree dei professionisti della salute e dei funzionari, degli assistenti e degli operatori	5,00
Profilo di operatore tecnico addetto all'assistenza dell'area del personale di supporto	1,50

Nel caso di assegnazione del personale a più servizi, viene corrisposta una indennità.

3. Le UO/Servizi e gli importi di cui al comma 2 possono essere integrati dalle aziende in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. k) tenuto conto della consistenza del fondo e in conformità alle disposizioni legislative vigenti in materia di organizzazione.
4. L'indennità di cui al presente articolo compensa interamente il disagio del personale assegnato in particolari unità operative o servizi ed è finanziata con il fondo di cui all'art. 64 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).
5. Il presente articolo sostituisce l'art. 107, commi 1, 2, 3, 5 e 6 del CCNL 2.11.2022.

Art. 69
Indennità di pronto soccorso

1. Dall'anno 2023, le complessive risorse annualmente disponibili per l'indennità di pronto soccorso di cui all'art. 107, comma 4 del CCNL 2.11.2022, previste dalle vigenti norme di legge nazionali, ivi compresi gli incrementi da queste ultime disposti, alle relative decorrenze, sono ripartite tra le regioni sulla base dei coefficienti percentuali di cui all'allegata Tabella 5.
2. I valori dell'indennità di pronto soccorso stabiliti in sede aziendale ai sensi dell'art. 107, comma 4 del CCNL 2/11/2022 sono differenziati per figura professionale, fermo restando il monte complessivo delle risorse attribuite a ciascuna azienda, sulla base di criteri da definire in sede di confronto regionale.
3. In conseguenza di quanto previsto al comma 1, con le decorrenze stabilite dalle citate norme di legge, i valori dell'indennità di pronto soccorso già riconosciuti in base alle previsioni di cui all'art. all'art. 107, comma 4 del CCNL 2.11.2022 sono incrementati in base alle risorse annualmente attribuite a ciascuna azienda o ente, ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. e) e confluiscono nel Fondo di cui all'art. 64 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).
4. L'indennità di cui al presente articolo compensa interamente il disagio del personale assegnato ai servizi di pronto soccorso ed è finanziata con il fondo di cui all'art. 64 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

ALLEGATO A
Sostituisce Allegato A del CCNL 2.11.2022

DECLARATORIA DELLE AREE E DEI PROFILI

AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO

Appartengono a questa Area i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze che consentono di eseguire interventi manuali e/o tecnici nonché attività amministrative semplici con l'ausilio di idonee attrezzature e tecnologie e nell'ambito delle istruzioni fornite.

Profili professionali del ruolo tecnico

Operatore tecnico

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dalle singole Aziende o Enti in base alle proprie esigenze organizzative, svolge attività ed esegue interventi manuali e/o tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere, con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse.

Requisiti per l'accesso: assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e/o abilitazioni professionali o attestati di qualifica.

Profili professionali del ruolo amministrativo

Coadiutore Amministrativo

Svolge nell'unità operativa di assegnazione attività amministrative quali, ad esempio, la classificazione, l'archiviazione ed il protocollo di atti, la compilazione di documenti e modulistica, con l'applicazione di schemi predeterminati, operazioni semplici di natura contabile, la stesura di testi mediante l'utilizzo di tecnologie dell'informazione, l'attività di sportello.

Requisiti per l'accesso: diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente al possesso di conoscenze informatiche di base.

AREA DEGLI OPERATORI

Appartengono a questa Area i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche e informatiche di base relative allo svolgimento dei compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche, in collaborazione con personale qualificato e sulla base di precise attribuzioni e indicazioni, riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali nonché autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

Profili professionali del ruolo sociosanitario

Operatore sociosanitario

Svolge la sua attività sia nel settore sociale che in quello sanitario in servizi di tipo socioassistenziali e sociosanitario residenziali e non residenziali, in ambiente ospedaliero e al domicilio dell'utente. Svolge la sua attività su indicazione - ciascuna secondo le proprie competenze – dei collaboratori professionali preposti all'assistenza sanitaria e a quella sociale, ed in collaborazione con gli altri operatori, secondo il criterio del lavoro multiprofessionale. Le attività dell'operatore sociosanitario sono rivolte alla persona e al suo ambiente di vita, al fine di fornire:

- assistenza diretta e di supporto alla gestione dell'ambiente di vita;
- intervento igienico sanitario e di carattere sociale;
- supporto gestionale, organizzativo e formativo.

Requisiti per l'accesso: possesso dell'attestato di qualifica di Operatore Socio Sanitario, conseguito a seguito del superamento del corso di formazione, previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2001 e pubblicato sulla G.U. Serie Generale n. 91 del 19 aprile 2001.

Profili professionali del ruolo tecnico

Operatore tecnico specializzato

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dalle singole aziende ed enti in base alle proprie esigenze organizzative, svolge attività particolarmente qualificate o che presuppongono specifica esperienza professionale ed esegue interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere, con l’ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse.

Requisiti per l’accesso: diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già indicate per gli operatori tecnici, e cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo in pubbliche amministrazioni o imprese private. Per i seguenti mestieri occorre, in particolare il possesso del titolo a fianco indicato:

- conduttore di generatori a vapore: abilitazione specifica;
- cuoco: diploma di scuola professionale alberghiera;
- elettricista e l’idraulico impiantista manutentore: attestato di qualifica;
- autista di ambulanza: il titolo prescritto dalla vigente normativa per la guida dei mezzi di emergenza. Tenuto conto - per quest’ultimo - di quanto stabilito nell’Accordo tra Ministro della Salute e le Regioni e le Province autonome del 22 maggio 2003 (pubblicato sulla G.U. n. 196 del 25 agosto 2003) l’autista di ambulanza può svolgere anche attività come soccorritore qualora sia in possesso della formazione specifica.

Profili professionali del ruolo amministrativo

Coadiutore Amministrativo senior

Svolge nell’unità operativa di assegnazione attività amministrative di una certa complessità, quali, ad esempio, la compilazione di documenti e modulistica, con l’applicazione di schemi anche non predeterminati, operazioni di natura contabile, la stesura di testi - anche di autonoma elaborazione - mediante l’utilizzo di tecnologie dell’informazione, l’attività di sportello.

Requisiti per l’accesso: attestato di superamento di due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di primo grado o, in mancanza, diploma di istruzione secondaria di primo grado e cinque anni di esperienza professionale nel profilo di coadiutore amministrativo nonché - ove richiesto - di attestati di qualifica o certificati di determinate competenze di base (es. ECDL).

AREA DEGLI ASSISTENTI

Appartengono a questa Area i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, buona conoscenza informatica, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Profili professionali del ruolo sociosanitario

Assistente Infermiere

L'Assistente infermiere è operatore di interesse sanitario di cui all'articolo 1, comma 2, della Legge 1° febbraio 2006, n. 43. È un operatore in possesso della qualifica di operatore sociosanitario riconducibile ai profili professionali socio-sanitari di cui all'articolo 5, c. 2 della Legge 11 gennaio 2018, n. 3. Nei contesti organizzativi in cui sia stato previsto l'inserimento nel team assistenziale, collabora con gli infermieri assicurando le attività sanitarie, oltre a svolgere le attività proprie del profilo di operatore socio-sanitario. Le attività dell'Assistente infermiere sono rivolte alla persona, al fine di fornire assistenza diretta di tipo sanitario e supporto gestionale, organizzativo e formativo. Gli ambiti di competenza, di seguito indicati, si articolano in abilità minime e conoscenze essenziali:

- tecniche ed interventi assistenziali di carattere sanitario e primo soccorso;
- organizzazione e integrazione con altri professionisti/operatori.

Le competenze, le abilità minime e le conoscenze essenziali dell'Assistente infermiere sono contenute nell'Allegato 1 dell'Accordo Stato-Regioni del 3 ottobre 2024 come modificato dal successivo Accordo del 18 dicembre 2024

Requisiti per l'accesso: qualifica di Assistente Infermiere o titolo equipollente secondo quanto previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 3 ottobre 2024 come modificato dal successivo Accordo Stato-Regioni del 18 dicembre 2024.

Profili professionali del ruolo professionale

Assistente dell'informazione

Assiste gli specialisti nei rapporti con i media – giornalista pubblico nei processi di informazione sviluppati in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali dell'Azienda o Ente e nei collegamenti con gli organi di informazione.

Requisiti per l'accesso: diploma di istruzione secondaria di secondo grado e corso di formazione specifico ove richiesto.

Profili professionali del ruolo tecnico

Assistente informatico

Assiste i progettisti di software e di sistemi e scrive programmi informatici; installa, configura e gestisce applicazioni software; garantisce il funzionamento ottimale di siti internet; manutiene database; cura l'installazione, il montaggio, la messa in servizio e la manutenzione di reti informatiche; fornisce informazioni di supporto agli utenti.

Requisiti per l'accesso: diploma di perito informatico o altro equipollente con specializzazione in informatica o altro diploma di scuola secondaria di secondo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto.

Assistente tecnico

Esegue operazioni di rilevanza tecnica riferite alla propria attività quali, ad esempio, indagini, rilievi, misurazioni, rappresentazioni grafiche, sopralluoghi e perizie tecniche, curando la tenuta delle prescritte documentazioni, sovrintendendo alla esecuzione dei lavori assegnati e garantendo l'osservanza delle norme di sicurezza; assiste il personale delle posizioni superiori nelle progettazioni e nei collaudi di opere e procedimenti, alla predisposizione di capitolati, alle attività di studio e ricerca, alla sperimentazione di metodi, nuovi materiali ed applicazioni tecniche, nell'effettuazione di operazioni funzionali al controllo, alle analisi e alla protezione dell'ambiente, alla prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro. Può inoltre eseguire interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse.

Requisiti per l'accesso: diploma di istruzione secondaria di secondo grado e corso di formazione specifico ove richiesto ovvero specifici titoli, abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già richiesti per l'accesso al profilo di operatore tecnico specializzato.

Personale del ruolo amministrativo

Assistente amministrativo

Svolge mansioni amministrativo-contabili complesse - anche mediante l'ausilio di tecnologia elettronica e/o informatica - quali, ad esempio, ricezione e l'istruttoria di documenti, compiti di segreteria, attività di informazione ai cittadini, collaborazione ad attività di programmazione, studio e ricerca.

Requisiti per l'accesso: diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI

Appartengono a questa Area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi clinici, assistenziali e produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi e delle attività dirette al controllo e alla protezione dell'ambiente, alla prevenzione, all'esposizione, all'analisi dei fattori di rischio potenzialmente nocivi e pericolosi per la salute e la sicurezza degli ambienti di lavoro e per l'uomo e di tutti gli esseri viventi, quali quelli garantiti dai Dipartimenti di Prevenzione e dalle ARPA che, nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, svolgono attività di vigilanza, controllo, ispezione, analisi e valutazione, monitoraggio e prevenzione concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di strutture organizzative di media complessità.

Profili professionali del ruolo sanitario

Professioni sanitarie infermieristiche: Infermiere, Infermiere pediatrico

Professione sanitaria ostetrica: Ostetrica

Professioni tecnico sanitarie: Tecnico sanitario di laboratorio biomedico, Tecnico sanitario di radiologia medica, Tecnico di neurofisiopatologia, Tecnico ortopedico, Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, Tecnico audiometrista, Tecnico audioprotesista, Dietista, Igienista Dentale.

Professioni sanitarie della riabilitazione: Logopedista, Ortottista, Terapista, della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, Tecnico riabilitazione psichiatrica, Terapista occupazionale, Fisioterapista, Educatore professionale socio-sanitario, Podologo.

Professioni sanitarie della prevenzione: Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, Assistente sanitario.

Arti delle professioni sanitarie: Odontotecnico, Ottico

Professioni ausiliarie sanitarie: Massaggiatore non vedente

Per le attribuzioni del personale appartenente a tali profili, si fa rinvio agli specifici decreti del ministero della Sanità o alle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti nonché agli specifici codici deontologici, ove esistenti. Tali profili, comunque, svolgono, oltre alle attività attinenti alla professionalità specifica relativa al titolo abilitante, anche funzioni di carattere strumentale - quali, ad esempio, la tenuta di registri - nell'ambito delle unità operative semplici; assicurano i turni previsti dalle modalità organizzative già in atto presso le Aziende o Enti ed, in particolare, quelli che garantiscono l'assistenza sulle 24 ore; collaborano all'attività didattica nell'ambito dell'unità operativa e, inoltre, possono essere assegnati, previa verifica dei requisiti, a funzioni dirette di tutor in piani formativi; all'interno delle unità operative semplici, possono coordinare anche l'attività del personale addetto per predisporne i piani di lavoro nel rispetto dell'autonomia operativa del personale assegnato e delle esigenze del lavoro di gruppo.

Requisiti per l'accesso: laurea abilitante alla specifica professione come previsto dagli specifici decreti del ministero della Sanità o dalle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti.

Profili professionali del ruolo socio-sanitario

Assistente sociale

Svolge, in base ai contenuti e delle attribuzioni previste dall'art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84, le attività attinenti alla sua competenza professionale specifica; opera con autonomia tecnico-professionale e di giudizio in tutte le fasi dell'intervento per la prevenzione, il sostegno e il recupero di persone, famiglie, gruppi e comunità in situazioni di bisogno e di disagio, assicura i turni previsti dalle modalità organizzative già in atto presso le Aziende o Enti, svolge attività didattico-formativa e di supervisione ai tirocini specifici svolti nelle strutture del Servizio sanitario nazionale; svolge compiti di gestione, concorre all'organizzazione e alla programmazione e può esercitare attività di coordinamento degli addetti alla propria unità operativa semplice, anche se provenienti da enti diversi.

Requisiti per l'accesso: laurea, abilitazione e iscrizione al relativo albo professionale come previsto dalle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti.

Profili professionali del ruolo tecnico

Collaboratore tecnico professionale

Nelle Aziende ed Enti svolge attività prevalentemente tecniche che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora con i titolari degli incarichi di funzione e con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione. Le attività lavorative del collaboratore tecnico-professionale si svolgono nell'ambito dei settori tecnico, informatico e professionale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle Aziende o Enti ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato. Nelle ARPA svolge, per le proprie competenze, le attività e gli interventi ispettivi nell'ambito delle funzioni di controllo ambientale attribuite al Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente dalla Legge 28 giugno 2016, n. 132.

Requisiti per l'accesso: laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico), secondo le indicazioni del bando, e corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali.

Educatore socio pedagogico

Per le attribuzioni del personale appartenente a tale profilo, si fa rinvio allo specifico decreto del ministero della salute e alle disposizioni di legge. Le funzioni dell'educatore professionale socio-pedagogico sono identificabili all'interno della promozione della prospettiva pedagogico-educativa, con azioni volte ad evitare o comunque a contenere le difficoltà educativo-relazionali e le povertà educative, nonché con la costruzione di percorsi formativi per il potenziamento della crescita pedagogico-educativa e dei progetti volti alla promozione del benessere individuale e sociale, in ogni caso con riferimento agli apprendimenti estrinseci nell'ambito patologico ed riabilitativo. Le funzioni dell'educatore socio-pedagogico sono espletate con altre figure professionali senza sovrapposizioni con le attività tipiche o riservate alle professioni sanitarie di cui alla Legge 11 gennaio 2018, n. 3.

Requisiti per l'accesso: diploma di laurea triennale in scienze dell'educazione appartenente alla classe L-19 come previsto dal comma 595 della Legge 205/2017.

Profili professionali del ruolo professionale

Specialista della comunicazione istituzionale

Gestisce e coordina processi di comunicazione esterna ed interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi dell'Azienda o Ente, definisce procedure interne per la comunicazione istituzionale, raccorda i processi di gestione dei siti internet, nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni di materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'Azienda o Ente e del loro funzionamento.

Requisiti per l'accesso: laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione, secondo le indicazioni del bando, e corredata - ove previsto - dalle abilitazioni professionali.

Specialista nei rapporti con i media – giornalista pubblico

Gestisce e coordina processi di informazione sviluppati in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali dell'Azienda o Ente; promuove e cura i collegamenti con gli organi di informazione; individua e/o implementa soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'Azienda o Ente; gestisce gli eventi, l'accesso civico e le consultazioni pubbliche

Requisiti per l'accesso: laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione, secondo le indicazioni del bando, e corredata - ove previsto - dalle abilitazioni professionali.

Assistente religioso

Per il personale appartenente a tale profilo si fa rinvio all'art. 38 della legge n. 833/1978.

Profili professionali del ruolo amministrativo

Collaboratore amministrativo-professionale

Svolge attività amministrative che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora con il personale inserito nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari e con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione. Le attività lavorative del collaboratore amministrativo-professionale possono svolgersi - oltre che nel settore amministrativo - anche nei settori statistico, sociologico e legale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle Aziende o Enti nonché i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

Requisiti per l'accesso: laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione, secondo le indicazioni del bando.

AREA DEL PERSONALE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Appartengono a quest'Area i lavoratori strutturalmente già inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che siano già in possesso dei requisiti previsti per l'accesso ai profili dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari e che svolgano funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e/o coordinano e gestiscono processi articolati di significativa importanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse eventualmente affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di strutture organizzative di elevata/strategica complessità.

Profili del personale di elevata qualificazione

La denominazione dei profili della presente area è quella dei profili dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con l'aggiunta del suffisso “*di elevata qualificazione*”

Requisiti per l'accesso all'area: ferma restando l'iscrizione all'albo professionale, ove prevista, è richiesta la laurea magistrale o specialistica corrispondente al profilo di inquadramento accompagnata da un periodo di almeno tre anni di esperienza in incarichi di oppure la laurea corrispondente al profilo di inquadramento unitamente ad un periodo di almeno sette anni di esperienza in incarichi di funzione oppure il possesso dei titoli di studio equipollenti ai sensi dell'art. 4 della Legge 26.2.1999, n. 42 unitamente ad un periodo di almeno sette anni di esperienza in incarichi di funzione. Nella valutazione dell'esperienza si considera l'esperienza maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato, nel profilo di appartenenza nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, o precedenti categorie D o livello economico DS del precedente sistema di classificazione del personale, con incarichi di funzione di media o elevata complessità (di tipo organizzativo o professionale di cui al presente CCNL, di organizzazione o professionale di cui al CCNL 21.5.2018 ovvero di posizione organizzativa o di coordinamento) presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente area, profilo e tipologia di incarico, presso altre amministrazioni di comparti diversi o in incarichi di responsabilità o posizioni equivalenti nel settore privato, sia di tipo gestionale che professionale.

TABELLE

Tabella 1a

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Area	Dal 1.1.2024
ELEVATA QUALIFICAZIONE	193,90
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	135,00
ASSISTENTI	127,00
OPERATORI	120,00
PERSONALE DI SUPPORTO	115,00

Tabella 1b

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Profilo	Dal 1.1.2024
RICERCATORE SANITARIO	135,00
COLLABORATORE PROFESSIONALE DI RICERCA SANITARIA	135,00

Tabella 2a

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità a cui aggiungere la 13^a mensilità

Area	Dal 1.1.2024
ELEVATA QUALIFICAZIONE	34.634,49
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	24.918,93
ASSISTENTI	22.961,79
OPERATORI	21.545,34
PERSONALE DI SUPPORTO	20.419,05

Tabella 2b

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità a cui aggiungere la 13^a mensilità

Profilo	Dal 1.1.2024
RICERCATORE SANITARIO	26.744,35
COLLABORATORE PROFESSIONALE DI RICERCA SANITARIA	24.918,93

Tabella 3

Nuovi valori dell'indennità di specificità infermieristica

Valori mensili lordi in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Area	Valore mensile rideterminato dal 1.1.2024	Valore mensile rideterminato dal 31.12.2024 ed a valere dal 1.1.2025
Area dei PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI⁽¹⁾	80,73	87,79
Area degli ASSISTENTI⁽²⁾	71,77	78,27
Area degli OPERATORI⁽³⁾	67,32	73,41

⁽¹⁾ L'indennità è corrisposta ai seguenti profili: Infermiere, Infermiere pediatrico, Infermiere senior, Infermiere pediatrico senior.

⁽²⁾ L'indennità è corrisposta ai seguenti profili: Infermiere generico o psichiatrico con un anno di corso senior, Puericultrice senior.

⁽³⁾ L'indennità è corrisposta ai seguenti profili: Infermiere generico, Infermiere psichiatrico con un anno di corso, Puericultrice.

Tabella 4

Nuovi valori dell'indennità tutela del malato e promozione della salute

Valori mensili lordi in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Area	Valore mensile rideterminato dal 1.1.2024	Valore mensile rideterminato dal 31.12.2024 ed a valere dal 1.1.2025
Area dei PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI⁽¹⁾	45,58	51,97
Area dei PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI Profili di Ostetrica⁽²⁾	80,73	87,79
Area degli ASSISTENTI⁽³⁾	40,52	46,40
Area degli OPERATORI⁽⁴⁾	38,00	43,51

⁽¹⁾ L'indennità è corrisposta a:

- **Ruolo sanitario (compresi i profili senior):** Tecnico sanitario di laboratorio biomedico, Tecnico sanitario di radiologia medica, Tecnico di neurofisiopatologia, Tecnico ortopedico, Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, Tecnico audiometrista, Tecnico audioprotesista, Dietista, Igienista Dentale, Odontotecnico, Ottico, Logopedista, Ortottista, Terapista della neuro e psicomotoricità dell'età evolutiva, Massaggiatore non vedente, Tecnico riabilitazione psichiatrica, Terapista occupazionale, Fisioterapista, Educatore professionale, Podologo, Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, Assistente sanitario.

- **Ruolo socio-sanitario:** Assistente sociale, Assistente sociale senior.

⁽²⁾ L'indennità è corrisposta a: Ostetrica e Ostetrica-senior

⁽³⁾ L'indennità è corrisposta a: Massaggiatore o massofisioterapista senior, Operatore socio-sanitario senior.

⁽⁴⁾ L'indennità è corrisposta a: Operatore socio sanitario, Massaggiatore o massofisioterapista.

Tabella 5

Coefficienti percentuali per il riparto tra le regioni delle risorse finanziarie, definite a livello nazionale, destinate all'indennità di pronto soccorso

REGIONI	Coefficienti percentuali di riparto ⁽¹⁾
	Dall'anno 2023
ABRUZZO	2,167%
BASILICATA	0,929%
CALABRIA	2,454%
CAMPANIA	7,271%
EMILIA ROMAGNA	9,687%
FRIULI VENEZIA GIULIA	2,920%
LAZIO	7,252%
LIGURIA	3,511%
LOMBARDIA	15,323%
MARCHE	2,872%
MOLISE	0,453%
PIEMONTE	8,318%
PUGLIA	5,850%
SARDEGNA	2,856%
SICILIA	6,680%
TOSCANA	7,777%
UMBRIA	1,726%
VALLE D'AOSTA	0,312%
VENETO	8,200%

⁽¹⁾ Percentuali calcolate sulla base del monte salari del personale non dirigente per regione da c.a. RGS 2022.

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti concordano sulla necessità di avviare un confronto con il Ministro della pubblica amministrazione e le Regioni sui temi che riguardano il pubblico impiego e i suoi sviluppi futuri. In particolare tali temi dovranno riguardare: graduale superamento dei tetti per il trattamento economico accessorio in tutti i compatti di contrattazione; avvio delle procedure per la nuova contrattazione 2025-2027 anche alla luce degli stanziamenti previsti nella legge di bilancio per l'anno 2025; welfare integrativo; agevolazioni fiscali sui premi di produttività; strumenti normativi per lo sviluppo delle carriere; formazione; rafforzamento degli istituti partecipativi nell'ambito delle relazioni sindacali.

Dichiarazione congiunta n. 2

In vista del prossimo rinnovo contrattuale, le parti concordano di demandare ad un'apposita sede di confronto tra Aran, comitato di settore ed organizzazioni sindacali rappresentative l'approfondimento delle problematiche connesse alla fruizione dei servizi di mensa o modalità sostitutive e della pausa finalizzata al recupero delle energie psico-fisiche nonché delle tematiche tese al miglioramento delle condizioni di lavoro con particolare riferimento alla flessibilità nello svolgimento dei turni, ivi compresi quelli dei genitori entrambi turnisti e delle modalità di acquisizione dei crediti annuali per la formazione continua.

