

SANITÀ PUBBLICA

TESTO UNICO CCNL 2019/2021 E NORME VIGENTI CCNL PRECEDENTI

- CCNL 2019/21 firmato il 2 novembre 2022

INDICE

INTRODUZIONE

di **Serena Sorrentino**, Segretaria Generale Fp Cgil..... 10

PREMESSA

di **Michele Vannini**, Segretario Nazionale Fp Cgil 13

GUIDA ALLA LETTURA DEL TESTO UNICO SANITÀ PUBBLICA 2019-2021 15

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

DEL COMPARTO SANITÀ PERIODO 2019-2021 17

Firme 19

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI 20

Capo I - Applicazione, durata, tempi e decorrenza20

Art. 1 Campo di applicazione * 20

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto * 20

Art. 3 Conferme 21

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI 23

Capo I - Sistema delle relazioni sindacali23

Art. 4 Obiettivi e strumenti * 23

Art. 5 Informazione * 24

Art. 6 Confronto * 25

Art. 7 Confronto regionale * 26

Art. 8 Organismo paritetico per l'innovazione * 27

Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie * 28

Art. 10 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure * 29

Art. 11 Trattamento economico del personale in distacco sindacale * 31

Art. 12 Clausole di raffreddamento * 32

□ *Art. 4 Statuto dei lavoratori - Impianti audiovisivi. Fonti - Statuto dei lavoratori -
Titolo I - Della libertà e dignità del lavoratore 32*

Capo II - Diritti sindacali33

Art. 13 Diritto di assemblea * 33

Art. 14 Decorrenza e disapplicazioni del Titolo II 34

□ *Patronato sindacale (art. 3 CCNL integrativo del 20/09/2001) 34*

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE	35
Capo I - Sistema di classificazione professionale	35
Art. 15 Il sistema di classificazione del personale	35
Art. 16 Area del personale di elevata qualificazione	36
Art. 17 Norma di primo inquadramento	37
□ <i>Mansioni superiori</i>	38
(art. 28 CCNL del 07/04/1999).....	38
(art. 41 CCNL 7/4/1999).....	39
Capo II - Passaggi di profilo e progressioni	39
Art. 18 Passaggi di profilo all'interno di ciascuna Area nella stessa Azienda o Ente	39
Art. 19 Progressione economica all'interno delle aree	40
Art. 20 Progressione tra le aree	42
Art. 21 Norme di prima applicazione	43
Art. 22 Norme transitorie su procedure concorsuali, selettive e progressioni economiche in corso	44
Art. 23 Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento	45
Capo III - Sistema degli Incarichi	45
Art. 24 Definizione, principi e tipologie	45
Art. 25 Contenuto degli incarichi di posizione	47
Art. 26 Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione	48
Art. 27 Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione	49
Art. 28 Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa	51
Art. 29 Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale	52
Art. 30 Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale ..	56
Art. 31 Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale	57
Art. 32 Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari	69
Art. 33 Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area degli assistenti e dell'area degli operatori	61
Art. 34 Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione	63
Art. 35 Norma transitoria per gli incarichi di funzione organizzativa	63
Art. 36 Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi	64
CAPO IV - Arpa	64
Art. 37 Norma sul personale trasferito alle Arpa	64

Art. 38 Decorrenza e disapplicazioni del Titolo III	65
TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO.....	67
Capo I - Costituzione del rapporto di lavoro	67
Art. 39 Il contratto individuale di lavoro *	67
Art. 40 Periodo di prova *	68
Art. 41 Transizione di genere.....	70
Art. 42 Ricostituzione del rapporto di lavoro *	70
□ <i>Clausole speciali (art. 27 CCNL integrativo del 20/09/2001)</i>	71
Capo II - Istituti dell'orario di lavoro	72
Art. 43 Orario di lavoro *	72
Art. 44 Servizio di pronta disponibilità *	75
Art. 45 Riposo settimanale *	76
Art. 46 Lavoro notturno *	77
Art. 47 Lavoro straordinario *	77
Art. 48 Banca delle ore *	79
□ <i>Riduzione dell'orario (art. 27 CCNL del 07/04/1999)</i>	80
□ <i>Compensi per ferie non godute (art. 8 CCNL integrativo del 20/09/2001)</i>	80
Capo III - Ferie e festività	81
Art. 49 Ferie e recupero festività sopresse *	81
□ <i>Ferie e riposi solidali (art. 34 CCNL 2016/2018)</i>	83
Capo IV - Permessi, assenze e congedi	84
Art. 50 Permessi giornalieri retribuiti *	84
Art. 51 Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari *	84
Art. 52 Permessi previsti da particolari disposizioni di legge *	85
Art. 53 Congedi per le donne vittime di violenza *	86
Art. 54 Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici *	87
Art. 55 Permessi orari a recupero *	90
Art. 56 Assenze per malattia *	90
Art. 57 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita *	93
Art. 58 Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio *	93
Art. 59 Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica *	94
Art. 60 Congedi dei genitori *	94
Art. 61 Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche *	96
Art. 62 Diritto allo studio *	97

□ <i>Congedo parentale su base oraria (Art. 46 CCNL 2016-2018)</i>	99
□ <i>Richiamo alle armi (Art. 49 CCNL 2016-2018)</i>	99
□ <i>Unioni civili (Art. 50 CCNL 2016-2018)</i>	99
□ <i>Aspettativa (art. 12 CCNL 20/09/2001 integrativo del CCNL del 7/04/1999)</i>	100
□ <i>Altre aspettative previste da disposizioni di legge (art. 13 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 23 CCNL del 19/04/2004)</i>	101
Capo V - Mobilità	102
Art. 63 <i>Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria del personale *</i>	102
□ <i>Disposizioni particolari (Art. 100 CCNL 2016-2018)</i>	103
□ <i>Mobilità interna (art. 18 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 3 CCNL del 31/07/2009)</i> ..	103
□ <i>Accordi di mobilità (art. 33 CCNL del 01/09/1995)</i>	105
□ <i>Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza</i>	106
<i>(art. 21 CCNL integrativo del 20/09/2001)</i>	106
□ <i>Comando (art. 20 CCNL integrativo del 20/09/2001)</i>	107
Capo VI - Formazione del personale	108
Art. 64 <i>Principi generali e finalità della formazione *</i>	108
Art. 65 <i>Pianificazione strategica di conoscenze e saperi</i>	108
Art. 66 <i>Destinatari dei processi della formazione *</i>	109
Art. 67 <i>Formazione continua ed ECM *</i>	112
Art. 68 <i>Congedi per la formazione *</i>	113
Art. 69 <i>Decorrenza e disapplicazioni del Titolo IV</i>	114
TITOLO V - TIPOLOGIE FLESSIBILI DI RAPPORTO DI LAVORO	116
Capo I - Lavoro a tempo determinato	116
Art. 70 <i>Contratto di lavoro a tempo determinato *</i>	116
Art. 71 <i>Trattamento economico - normativo del personale con contratto a tempo determinato *</i>	118
□ <i>Contratto di formazione e lavoro (art. 33 CCNL integrativo del 20/09/2001)</i>	121
Capo II - Somministrazione di lavoro a tempo determinato	124
Art. 72 <i>Contratto di somministrazione *</i>	124
Capo III - Lavoro a tempo parziale	125
Art. 73 <i>Rapporto di lavoro a tempo parziale *</i>	125
Art. 74 <i>Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale *</i>	128
Art. 75 <i>Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale *</i>	129

TITOLO VI - LAVORO A DISTANZA	132
Capo I - Lavoro agile	132
Art. 76 Definizione e principi generali	132
Art. 77 Accesso al lavoro agile	133
Art. 78 Accordo individuale	133
Art. 79 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione	134
Art. 80 Formazione nel lavoro agile	135
Capo II - Altre forme di lavoro a distanza	135
Art. 81 Lavoro da remoto	135
Art. 82 Decorrenza e disapplicazioni del Titolo VI	136
TITOLO VII - RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE	137
Art. 83 Obblighi del dipendente *	137
Art. 84 Codice disciplinare *	138
□ <i>Sanzioni disciplinari (Art. 65 CCNL 2016-2018)</i>	142
□ <i>Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare (Art. 67 CCNL 2016-2018)</i> ...	143
□ <i>Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (Art. 68 CCNL 2016-2018)</i>	144
□ <i>Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale (Art. 69 CCNL 2016-2018)</i>	145
□ <i>Determinazione concordata della sanzione (Art. 70 CCNL 2016-2018)</i>	147
□ <i>Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (art. 48 CCNL integrativo del 20/09/2001)</i>	148
TITOLO VIII - ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	149
Art. 85 Termini di preavviso *	149
□ <i>Cause di cessazione del rapporto di lavoro (Art. 73 CCNL 2016-2018)</i>	150
TITOLO IX - ISTITUTI NORMO-ECONOMICI	151
Art. 86 Coperture assicurative per la responsabilità civile *	151
Art. 87 Sistemi per la gestione del rischio	152
Art. 88 Patrocinio legale *	152
Art. 89 Welfare integrativo *	153
Art. 90 Servizio fuori sede *	154
Art. 91 Trattamento di trasferta *	155
□ <i>Diritti derivanti da invenzione industriale (art. 28 CCNL integrativo del 20/09/2001)</i>	156
□ <i>Mensa (art. 29 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 4 CCNL del 31/07/2009)</i>	156

□ <i>Attività sociali, culturali e ricreative (art. 30 CCNL integrativo del 20/09/2001)</i>	157
□ <i>Informazione sul Fondo Pensione Complementare (Art. 97 CCNL 2016-2018)</i>	157

TITOLO X - TRATTAMENTO ECONOMICO 158

Capo I - Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari158

Art. 92 Struttura della retribuzione delle aree del personale di supporto, degli operatori, degli assistenti e dei professionisti della salute e dei funzionari *	158
Art. 93 Struttura della retribuzione dell'area del personale di elevata qualificazione	158
Art. 94 Retribuzione e sue definizioni *	159
Art. 95 Struttura della busta paga *	160
Art. 96 Tredicesima mensilità *	160
Art. 97 Incrementi degli stipendi tabellari *	161
Art. 98 Effetti dei nuovi stipendi *	161
Art. 99 Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale	162
Art. 100 Trattamento economico tabellare del personale di elevata qualificazione	163
□ <i>Trattamento di fine rapporto di lavoro (Art. 46 - CCNL integrativo del CCNL del 7-4-1999)</i> ..	164

Capo II - Fondi164

Art. 101 Incremento Fondi	164
Art. 102 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	164
Art. 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro	166
□ <i>Differenziazione del premio individuale (Art. 82 CCNL 2016-2018)</i>	169
□ <i>Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale (Art. 83 CCNL 2016-2018)</i>	169
□ <i>Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi (art. 47 CCNL del 01/09/1995)</i>	170
□ <i>(art. 13 CCNL integrativo del 22/05/1997)</i>	172
□ <i>Principi in materia di compensi per la produttività (art. 5 CCNL del 31/07/2009)</i>	172
□ <i>Utilizzo delle risorse aggiuntive regionali per la contrattazione integrativa (Art. 33 - CCNL 14/04/2004)</i>	172
□ <i>Finanziamento dei trattamenti accessori (art. 38 - CCNL 07/04/1999)</i>	173
□ <i>Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (art. 39 - CCNL 07/04/1999)</i>	173

Capo III - Sistema indennitario174

Art. 104 Indennità di specificità infermieristica	174
---	-----

Art. 105 Indennità tutela del malato e promozione della salute	174
Art. 106 Indennità di turno, di servizio notturno e festivo *	174
Art. 107 Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi *	175
Art. 108 Indennità professionale specifica *	176
Art. 109 Indennità di rischio radiologico *	176
Art. 110 Riposo biologico *	177
Art. 111 Indennità di polizia giudiziaria *	177
Art. 112 Indennità di bilinguismo *	177
Art. 113 Decorrenza e disapplicazioni del Titolo X	178
□ <i>Indennità per particolari condizioni di lavoro (Art. 86 CCNL 2016-2018)</i>	178
□ <i>Trattenute in caso di scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa (art. 42 CCNL integrativo del 20/09/2001)</i>	178
□ <i>Trattamento di trasferimento (art. 45 CCNL integrativo del 20/09/2001)</i>	178

ALLEGATO A

DECLARATORIA DELLE AREE E DEI PROFILI	180
---	-----

TABELLA A

Incrementi mensili dello stipendio tabellare	189
--	-----

TABELLA B

Nuovi valori del trattamento economico costituito da stipendio tabellare, valore comune della ex indennità di qualificazione professionale e fasce retributive	190
--	-----

TABELLA C

Nuovi valori del trattamento economico costituito da stipendio tabellare, valore comune della ex indennità di qualificazione e fasce retributive a seguito del conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare	191
--	-----

TABELLA D

Stipendi tabellari delle nuove Aree	192
---	-----

TABELLA E

Valori annui dei differenziali stipendiali e numero massimo di differenziali attribuibili	192
---	-----

TABELLA F

Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione professionale	193
--	-----

TABELLA G

Riparto risorse di cui all'art. 1, c. 293 della L. 234/2021	194
---	-----

TABELLA H	
Indennità di specificità infermieristica	195
TABELLA I	
Indennità tutela del malato e promozione della salute.....	194
TABELLA J	
Indennità professionale specifica	196
TABELLA K	
Indennità qualificazione professionale	196
DICHIARAZIONI	197
APPROFONDIMENTI AL TESTO ED ALLEGATI DI PRECEDENTI CCNL DI PARTICOLARE RILEVANZA	202
ALLEGATO 1 - Declaratorie dei profili ad esaurimento	202
ALLEGATO 2 - Accordo sulla regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio, anche mediante forme di silenzio assenso, ed alla relativa disciplina di recesso del lavoratore del 16 settembre 2021	204
ALLEGATO 3 - Allegato al CCNL integrativo sottoscritto il 13.5.1996, Tabella "A" assenze per malattia - esempi pratici	208
MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE.....	211
NUOVO SISTEMA DEGLI INCARICHI.....	225

Introduzione

di **Serena Sorrentino**

Segretaria Generale Funzione Pubblica CGIL

Il Contratto Collettivo della Sanità 19/21 segna uno spartiacque nell'evoluzione della contrattazione collettiva dei settori pubblici. Un contratto che completa il percorso di riconquiste sindacali dopo il blocco decennale della contrattazione subito dai dipendenti pubblici, giustificato dai governi che si sono susseguiti dopo la crisi finanziaria del 2008, come strumento di contenimento della spesa pubblica e che ha invece determinato una svalorizzazione professionale e una svalutazione economica del lavoro pubblico. Un binomio nefasto che ha prodotto impoverimento sociale per il sistema delle pubbliche amministrazioni e, con il parallelo blocco del turnover, una crisi di funzionamento generale dei servizi, insieme a un depotenziamento dell'azione delle amministrazioni pubbliche nel cogliere le opportunità legate all'innovazione, sia digitale che dell'organizzazione dei servizi, in particolare in materia di salute, anche e soprattutto dopo la pandemia, di cogliere la sfida della valorizzazione del "sistema salute" che ha in due leve fondamentali la produzione del valore sociale: le competenze degli operatori, i modelli clinici assistenziali orientati all'integrazione professionale e alla presa in carico degli assistiti in un progetto di benessere (prevenzione, cura, riabilitazione ma anche sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, nel territorio, ricerca-azione in campo sanitario e sociale per aumentare l'aspettativa e la qualità della vita).

Il venir meno negli anni di leve strategiche come quella del salario di produttività, fortemente limitato dalle norme che hanno introdotto tetti e limitazioni, il blocco delle carriere, l'assenza della contrattazione nella formazione continua come punta fondamentale della crescita di competenze diffuse e avanzate, modelli organizzativi verticalizzati e basati sull'unilateralità degli atti dirigenziali, la valutazione usata come strumento di selettività e non di valorizzazione dei dipendenti, avevano fortemente penalizzato i dipendenti pubblici, limitato le opportunità di dinamismo e flessibilità organizzativa delle pubbliche amministrazioni, prima frontiera nella tutela dei diritti fondamentali per le persone ma anche nella gestione delle grandi transizioni globali.

Se col rinnovo relativo al triennio 16/18 la contrattazione collettiva si è fatta carico di riavviare una normalizzazione delle relazioni sindacali, tornando a ridare ai CCNL il ruolo di autorità salariale e strumento di tutela e accrescimento dei diritti, l'impegno della Fp Cgil è stato sin da subito quello di impegnarsi affinché il CCNL 19/21 fosse il completamento di un ciclo che avesse come priorità: incrementi salariali che rispondessero al principio necessariamente incrementale per retribuzioni che erano ben al di sotto delle medie dei colleghi dipendenti pubblici europei; un sistema ordinamentale e un nuovo sistema di classificazione che rispondesse a qualifiche, funzioni, attività e professionalità derivanti dai cambiamenti intervenuti nel settore sanitario, nell'evoluzione delle

professioni sanitarie, la diffusione di competenze avanzate e la definizione sempre più puntuale di figure nel comparto sanità non solo di supporto ma con profili di autonomia e competenze che vanno dall'assistenza a funzioni complesse e che il vecchio sistema cristallizzato ad un ventennio fa non era più in grado di cogliere e riconoscere e che rendeva le aziende sanitarie incapaci di valorizzare le competenze interne.

Inoltre, dopo la pandemia, un tema a cui avevamo approcciato in termini sperimentali è diventato emergenziale e poi una opportunità da cogliere come benessere organizzativo per i dipendenti e agente di modernizzazione dell'organizzazione del lavoro per le amministrazioni: il lavoro agile.

Non di minore importanza è per noi la parte di implementazione dei diritti che aiutano le persone che lavorano nei momenti in cui hanno bisogno di cure, di strumenti di conciliazione vita-lavoro, di riconoscimento dei diritti civili, di avere garanzie sulle opportunità di formazione, ora contrattualizzata come diritto della persona che lavora e dovere dell'amministrazione.

I nuovi differenziali stipendiali che sostituiscono il vecchio sistema delle progressioni orizzontali, la riqualificazione del personale in servizio e l'attuazione del nuovo ordinamento, l'individuazione dei nuovi profili professionali, nuove e più forti relazioni sindacali che rafforzano la contrattazione di posto di lavoro e il ruolo della Rsu anche sul fronte delle condizioni di lavoro e della salute e sicurezza, la definizione di un'area di sviluppo ulteriore per le elevate qualificazioni, la valorizzazione salariale, la rivoluzione del sistema degli incarichi che diventano un diritto dei professionisti e delle competenze avanzate delle aree e disegnano nuove opportunità di sviluppo delle carriere.

Sono tratti importanti di conquiste tutte sindacali, rese possibili dalla determinazione e competenza che le organizzazioni sindacali hanno portato ai tavoli di contrattazione in ARAN, ma soprattutto frutto di un lungo percorso di mobilitazione che ha portato ad accordi interconfederali, cambiamenti normativi, stanziamenti di risorse che vanno ascritti al coraggio e alla volontà delle lavoratrici e lavoratori di riscattare la loro dignità dalla narrazione pubblica e dalla retorica agita in questi anni per sminuire il valore di un settore strategico e fondamentale.

Insieme abbiamo lottato, scioperato (spesso avendo contro soggetti che tuttavia riconoscono ai dipendenti pubblici un ruolo cruciale per il rilancio del paese, a partire dalle sfide del PNRR), abbiamo creduto nel riscatto e nella difesa del valore del settore pubblico. Ora spetta a tutti lo sforzo corale di applicare presto e bene questo CCNL, sapendo che dobbiamo già essere pronti a presentare le piattaforme per i contratti del triennio 22/24.

L'innovazione è un processo inarrestabile e le persone che lavorano vanno accompagnate attraverso la contrattazione affinché i progressi tecnologici e le grandi trasformazioni siano fonte di miglioramento della qualità del lavoro e dei servizi. Dalla riforma dell'assistenza territoriale alla necessaria mobilitazione per un sistema sociosanitario nazionale che si prenda cura dei cittadini e riconosca salari adeguati e valore professionale agli operatori, per questo dovremo continuare a lottare ma le lavoratrici e lavoratori hanno oggi uno strumento in più nella contrattazione che evolve e si rafforza, per prendersi cura di chi ci cura.

Premessa

di **Michele Vannini**

Segretario Nazionale Funzione Pubblica CGIL

La sottoscrizione del contratto 2019/2021 del comparto sanità pubblica chiude una stagione sindacale e contemporaneamente ne apre un'altra.

Si chiude la fase di riconquista del contratto nazionale nei settori pubblici iniziata con l'accordo unitario con il governo del 30 novembre 2016, dopo la lunga stagione degli anni del blocco, proseguita con la stipula del contratto 2016/2018 e con una promessa che avevamo fatto alle lavoratrici e ai lavoratori nelle assemblee.

Quella che quell'accordo avrebbe rappresentato solo la prima parte di un lavoro di riscrittura complessiva delle regole del lavoro, di quelle relative alla valorizzazione delle professionalità, della revisione del sistema indennitario che si sarebbe completato nella tornata successiva.

Alla luce dei fatti possiamo dire di aver mantenuto l'impegno che avevamo assunto, dopo aver scritto una piattaforma ambiziosa che ha resistito nei suoi contenuti fondamentali anche allo tsunami del Covid.

L'accordo è frutto di un percorso né facile né lineare, che ha prodotto - ad esempio - incrementi che a parità di area d'inquadramento possono essere anche significativamente diversi in conseguenza dei diversi interventi normativi che hanno riconosciuto indennità specifiche a molte figure professionali.

Il cuore del nuovo contratto non può, a nostro avviso, che essere considerata la parte che riscrive il sistema ordinamentale e di classificazione del personale.

Un nuovo sistema che rende più semplici e più esigibili le progressioni economiche, con il nuovo sistema dei differenziali economici e che getta le basi per aprire una stagione nuova di valorizzazione professionale con l'estensione massiccia del sistema degli incarichi. Uno strumento, quest'ultimo, aperto anche alle ex categorie C e Bs così da generare strumenti per dare risposte a figure (ad esempio gli amministrativi senza laurea) che fino ad ora erano escluse da possibilità di questo genere.

A questo si aggiunge una revisione significativa e una maggiore flessibilità del sistema indennitario, oltre ad una serie di interventi importanti sulle materie relative al rapporto di lavoro.

Un contratto, infine, che non a caso è stato sottoscritto da tutte le organizzazioni sindacali segnando, in questo caso, un precedente importante.

Ora che il contratto è pienamente operativo comincia una nuova stagione, quella della sua applicazione e della contrattazione integrativa che dovrà farlo vivere, nel rapporto quotidiano fra le Rsu, le organizzazioni sindacali territoriali e, soprattutto, le lavoratrici e i lavoratori.

Guida alla lettura del Testo unico Sanità Pubblica 2019-2021

Per facilitare la lettura e la comprensione del testo gli articoli contrattuali dei precedenti CCNL che sono stati modificati ed inseriti nel CCNL 2019-2021, sono **contrassegnati da (*)** e **le relative modifiche evidenziate in grassetto**.

Sanità Pubblica | Testo unico 2019/21 e norme vigenti Ccnl precedenti
TITOLO II - Relazioni Sindacali

**FP
CGIL**

**Capo II
Diritti sindacali**

Art. 13 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 al primo alinea, 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 dall'art. 4 del contratto collettivo quadro del 4.12.2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

33

Gli Articoli che non presentano un asterisco sono Articoli completamente nuovi.

**FP
CGIL** **Sanità Pubblica** | Testo unico 2019/21 e norme vigenti Ccnl precedenti
TITOLO IV - Rapporto di lavoro

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 40 (Banca delle ore) del CCNL 20.9.2001 integrativo del CCNL 7.4.1999.

Riduzione dell'orario (art. 27 CCNL del 07/04/1999)

1. Per il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale ai sensi dell'art. 26 (Orario di lavoro) del CCNL 7 aprile 1999, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed, in particolare, all'ampiamiento dei servizi all'utenza, i contratti collettivi integrativi potranno prevedere, con decorrenza stabilita nella medesima sede ed in via sperimentale, una riduzione dell'orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.
2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione della suddetta riduzione dovranno essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi oppure, ove ulteriormente necessario, con risone appositamente individuate in sede di contrattazione integrativa.

Compensi per ferie non godute (art. 8 CCNL integrativo del 20/09/2001)

1. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruita, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la nozione di retribuzione di cui all'art. 37, comma 2, lett. c) CCNL integrativo 20 settembre 2001; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 3 del medesimo articolo.
2. Il presente articolo entra in vigore dal 31 dicembre 2001.

ATTENZIONE: Sulla disciplina della monetizzazione delle ferie non godute è intervenuto l'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012 convertito dalla Legge n. 135 del 2012, che ha vietato la correposizione di compensi a tale titolo. Pertanto, il comma riportato, deve ritenersi disapplicato: "Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruita per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse da parte dell'Azienda o ente di provenienza". Sulla materia si è anche espresso il Dipartimento della funzione pubblica con la nota n. 32937 del 6/8/2012 e con la nota n. 40033 dell'8/10/2012.

80

Alla fine di ogni "Capo" sono stati inseriti all'interno di **specifici box gli articoli contrattuali ad oggi ancora vigenti** suddivisi per argomento in base all'oggetto del "Capo" stesso.

Nell'**area approfondimenti**, inserita alla fine del testo, sono stati inseriti testi e tabelle utili alla contrattazione integrativa ed alla comprensione del testo del nuovo CCNL 2019-2021.

MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Direttiva 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione

Sezione I

**Promozione della parità e pari opportunità
nelle amministrazioni pubbliche**

1. Quadro generale

Le amministrazioni pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni"*, sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

L'articolo 57 del medesimo decreto legislativo ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Gli indirizzi comunitari nel frattempo intervenuti, le disposizioni nazionali entrate in vigore dal 2007 ad oggi, rendono necessaria la revisione e l'aggiornamento dell'impianto originario delle direttive 23 maggio 2007 e 4 marzo 2011.

I temi delle pari opportunità sono stati affrontati a livello nazionale in una serie di provvedimenti adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario. L'Unione Europea svolge, infatti, un ruolo fondamentale nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali.

L'uguaglianza di genere, valore fondamentale dell'U.E., rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell'Unione, come quello del raggiun-

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto

SANITÀ

Periodo 2019-2021

Hanno partecipato alla trattativa:

La Segretaria Generale Serena Sorrentino, Giulia Adduce, Gaetano Agliozzo, Gaetano Alessi, Gloriano Alloisio, Alessandra Baldari, Riccardo Bartolini, Concetta Basile, Maria Cristina Bastianello, Ivan Bernini, Marco Blazeri, Andrea Bourbon, Alessio Branciamore, Nicola Cabras, Francesco Callea, Giovanni Cammuca, Andrei Carducci, Guido Catoggio, Tatiana Cazzaniga, Giancarlo Cenciarelli, Gianna Colle, Gilberto Creston, Franco Dalla Costa, Igor De Belli, Massimiliano De Luca, Luigi Diaspro, Giosuè Di Maro, Massimo Esposto, Domenico Ficco, Francesca Fiorentino, Francesco Fucile, Alfredo Garzi, Roberta Gessa, Gabriele Gilotto, Daniele Giordano, Alessandro Giorgetti, Giancarlo Go, Enrico Gregorini, Elisabetta Guarneri, Angelika Hofer, Luca Infantino, Concetta La Rosa, Luigi Lonigro, Stefano Lupini, Alberto Motta, Orietta Olivo, Bruno Pacini, Floriano Polimeno, Matteo Pintucci, Mauro Puglia, Paola Puglielli, Simona Ricci, Giuliana Scarano, Franca Sciolino, Diego Seggi, Donato Summa, Sonia Todesco, Antonino Trino, Pietro Trovero, Michele Vannini, Manuela Vanoli, Marco Vitelli.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'

TRIENNIO 2019-2021

Il giorno **2 novembre 2022** alle ore 15.15, ha avuto luogo, presso la sede dell'Aran, l'incontro tra l'A.Ra.N e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto Sanità.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Sanità Triennio 2019/2021.

Per l'A.Ra.N. Presidente **Cons. Antonio NADDEO**



Per le: Organizzazioni Sindacali

Confederazioni Sindacali

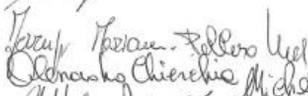
FP CGIL



CGIL



CISL FP



CISL



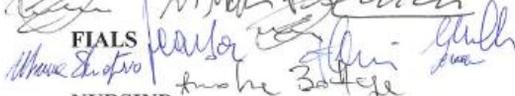
UIL FPL



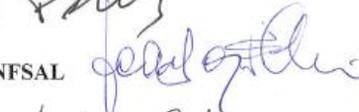
UIL



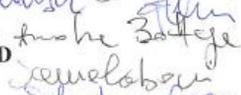
FIALS



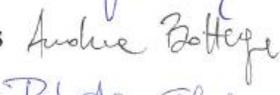
CONFISAL



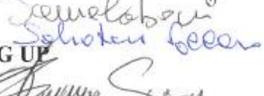
NURSIND



CGS



NURSING UP



CSE



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 **3 agosto 2021**.

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 3.8.2021 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 2019 - 31 dicembre 2021**, 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

de 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. 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 21 maggio 2018 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, nonché 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 dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
- **si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.**

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 costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Aziende ed Enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- 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. È 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 specifiche disposizioni in materia di relazioni sindacali contenute nelle sezioni del 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. 3 (Obiettivi e strumenti) del CCNL del 21 maggio 2018.

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, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali **di cui all'art. 9, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie)** di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. **Fermo restando quanto previsto dal comma 5**, sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 6 (Confronto) 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.

5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti. Resta fermo quanto previsto dal comma 2 dell'Art. 6 (Confronto) per le materie oggetto di informazione di cui al comma 4.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 (Informazione) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 6 Confronto *

1. Il confronto 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. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda o Ente e i soggetti sindacali, se entro 5 giorni **lavorativi** dall'informazione il confronto è richiesto da questi ultimi, **si incontrano comunque 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 quarto e il decimo giorno lavorativo dalla richiesta. 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 al comma 3 dell'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie)**:

- a. criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
 - 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 la 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. linee generali di indirizzo per l'adozione di 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;
- l. alle linee generali sulla pianificazione delle attività formative;**
- m. gli andamenti occupazionali**
- n. criteri per l'applicazione delle procedure di cui all'art. 21 (Norme di prima applicazione).**

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 (Confronto) del CCNL del 21 maggio 2018.

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 per lo svolgimento della contrattazione integrativa, nelle seguenti materie relative:

- a. all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 103, comma 5, lett.a) (**Fondo premialità e condizioni di lavoro**) e, in particolare, a quelle destinate all'istituto della **premiabilità** che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità degli obiettivi aziendali e regionali;
- b. alle metodologie di utilizzo da parte delle Aziende ed Enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale;
- c. alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa;
- d. alle linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale;
- e. ai progetti di riorganizzazione collegati ai fondi del PNRR;**
- f. 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.

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. Con riferimento al comma 1, lettere b) e c) rimangono, comunque, ferme tutte le disposizioni contrattuali previste per la formazione dei fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro), nonché le modalità di incremento ivi stabilite.

4. 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.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 (Confronto regionale) del CCNL del 21 maggio 2018.

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 su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione, al lavoro agile, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro -, **sulle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out, eventuali protocolli sulla gestione delle assenze improvvise nonché sull' eventuale esonerabilità dai servizi di pronta disponibilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica**, 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 sotto-

scrizione 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 in riferimento a quanto previsto dall'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL del 21 maggio 2018;**
- f. **redige un report annuale delle proprie attività.**

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni 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. Costituiscono **inoltre** oggetto di informazione, **con cadenza semestrale**, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, 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 del 21 maggio 2018**.

6. 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), nel rispetto delle procedure ivi previste, fino alla sua istituzione.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7 (Organismo paritetico per l'innovazione) del CCNL del 21 maggio 2018.

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. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro);
- 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. 73, 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. 70, 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 (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 (Diritto allo studio);
- i. le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 72, comma 4 (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. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;
- l. l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, **dell'indennità per il turno notturno** con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e **dell'indennità e destinataria di cui all'art.107 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi)**;
- m. l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 43, commi 11 e 12 (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;
- n. le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.**
- 6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL 21 maggio 2018.**
- 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), possono essere 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 trattazione integrativa annuale avviene entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento.**

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 12 (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), k), n), (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), l), m), (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 (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 trattazione 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. Tra-

scorsi 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 9 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure) del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 11 Trattamento economico del personale in distacco sindacale *

1. Il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone:

a. di stipendio, assegni personali e RIA in godimento, differenziali economici di professionalità, **indennità di incarico, indennità di qualificazione professionale, indennità**

di specificità infermieristica, indennità di tutela del malato e promozione della salute, indennità professionale specifica;
 b. di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali e del Fondo premialità e condizioni di lavoro con esclusione **delle voci di cui alla lettera a) a carico dei fondi**, delle indennità per condizioni di lavoro (turno, notturno, Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi, rischio radiologico), bilinguismo, polizia giudiziaria, pronta disponibilità, compensi per le ore di straordinario, misure di welfare integrativo, **prestazioni aggiuntive** e trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 102 comma 3 lett. d) (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e di cui all'art. 103 comma 5 lett. d) (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

2. Le misure percentuali dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b), sono definite in sede di contrattazione integrativa ed il relativo onere è posto a carico dei rispettivi fondi di riferimento. La natura delle voci retributive che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e

dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto. Non si determinano pertanto nuovi o maggiori oneri.

3. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2019 la percentuale di cui al comma 1, lett. b) è applicata al valore medio nell'anno 2018 delle voci retributive di cui al comma 1, lett. b) corrisposte a carico dei rispettivi fondi di riferimento.

4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa di cui ai commi 2 e 3, successiva a quella di sottoscrizione.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 43 del CCNL del 20.9.2001 integrativo del CCNL del 7.4.1999 (Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale) e l'art. 23, comma 9 del CCNL 19.4.2004 (Disposizioni particolari).

Art. 12 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 10 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 4 Statuto dei lavoratori - Impianti audiovisivi. Fonti - Statuto dei lavoratori - Titolo I - Della libertà e dignità del lavoratore

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associa-

zioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Capo II Diritti sindacali

Art. 13 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 al primo alinea, 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 dall' art. 4 del contratto collettivo quadro del 4.12.2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

5. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile o da remoto di cui al Titolo VI "Lavoro a distanza".

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 2 del CCNL del 20.9.2001 integrativo del CCNL del 7.4.1999.

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 11 (Decorrenze e disapplicazioni) del CCNL 21 maggio 2018.

Patronato sindacale

(art. 3 CCNL integrativo del 20/09/2001)

1. I dipendenti in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dai Sindacati ammessi alle trattative nazionali, ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. n. 165 del 2001 o dall'Istituto di Patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'Azienda.

2. È disapplicato l'art. 33 del DPR 384/1990.

Titolo III Ordinamento professionale

Capo I Sistema di classificazione professionale

Art. 15 Il sistema di classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione del personale è improntato a criteri di flessibilità funzionali alle esigenze proprie dei differenti modelli organizzativi aziendali e il sistema degli incarichi rappresenta un elemento essenziale dell'ordinamento professionale previsto dal CCNL.

2. Nel sistema di classificazione il personale, in relazione alle diverse disposizioni normative istitutive, viene ripartito nei successivi differenti ruoli: sanitario, sociosanitario, amministrativo, tecnico, professionale.

3. Il sistema di classificazione del personale è articolato in cinque aree, che corrispondono a cinque differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

- a. Area del personale di supporto
- b. Area degli operatori
- c. Area degli assistenti
- d. Area dei professionisti della salute e dei funzionari
- e. Area del personale di elevata qualificazione

4. Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse. Le stesse corrispondono a livelli

omogenei di competenze professionali necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A.

5. In coerenza con i relativi contenuti, nell'ambito di ciascuna area sono individuati i profili professionali, da intendersi come insiemi omogenei più specifici delle competenze professionali proprie dell'area.

6. L'allegato A contiene anche, per ciascuna area, le declaratorie dei profili professionali e dei relativi requisiti di accesso. Per i ruoli sanitario e sociosanitario, l'elencazione dei profili professionali di cui all'allegato A ha carattere meramente ricognitivo di quanto stabilito dalle disposizioni legislative o dai decreti ministeriali istitutivi degli stessi. L'indicazione dei profili per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale contenuta nella declaratoria di cui all'Allegato A è esaustiva. In caso di individuazione di nuovi profili sanitari e sociosanitari o di eventuali modifiche e/o integrazioni degli stessi da parte dei soggetti istituzionalmente competenti in base alle vigenti disposizioni legislative ovvero a seguito della definizione della formazione complementare o specialistica, le parti si incontreranno per l'individuazione dell'area di appartenenza dei profili interessati.

7. Nelle aree è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna Area.

8. Il possesso di specifiche caratteristiche di ciascun ruolo nelle diverse aree, con esclusione del personale dell'elevata qualificazione, è declinato nel trattamento economico attraverso l'attribuzione di istituti contrattuali, come di seguito rappresentato:

Trattamento economico	Ruolo sanitario	Ruolo sociosanitario	Ruolo amministrativo, tecnico e professionale
Tabellare	X	X	X
Eventuale Indennità di qualificazione professionale	X	X	X
Eventuali differenziali economici	X	X	X
Eventuale incarico	X	X	X
Indennità infermieristica	X	---	---
Indennità di tutela malato e promozione della salute	X	X	---
Eventuale indennità professionale specifica	X	X	X
Eventuale indennità di turno	X	X	X
Eventuale Indennità per	X	X	X
l'operatività in particolari UO/Service	X	X	X
Eventuali altre indennità	X	X	X
Premialità	X	X	X

9. Le competenze professionali sono esercitate nel rispetto delle declaratorie dei profili, dei codici deontologici, ove esistenti, e della formazione acquisita nonché, per le professioni sanitarie, secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 2, della legge n. 42 del 1999, degli artt. 1-2-3 e 4 della L. 251/2000 e dell'art. 6 della Legge 43/2006.

10. A decorrere dal 1° gennaio 2023, per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari sono disapplicati i seguenti suffissi:

- ruolo sanitario: il suffisso di "collaboratore

professionale sanitario";

- ruolo sociosanitario: il suffisso di "collaboratore professionale".

Art. 16 Area del personale di elevata qualificazione

1. L'accesso alla presente area avviene, in relazione al piano triennale dei fabbisogni, dall'esterno o attraverso una progressione tra le aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. 165/2001 nel rispetto dei requisiti di accesso specifici riportati nell'Area del personale di elevata qualificazione di cui all'Allegato A. 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".

2. Al personale che accede alla presente area ai sensi del comma 1 viene conferito un incarico di cui all'art. 24 comma 4), lettera a) (Definizione, principi e tipologie). L'incarico viene assegnato dopo il superamento del periodo di prova.

3. La struttura retributiva della presente area è contenuta nell'art. 93 (Struttura della retribuzione dell'area del personale di elevata qualificazione).

4. Al personale della presente area non si applica l'art. 73 (Rapporto di lavoro a tempo parziale).

Art. 17 Norma di primo inquadramento

1. A decorrere dall'1 gennaio 2023 il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione secondo le indicazioni di cui all'allegata tabella F le cui attribuzioni, modalità e requisiti d'accesso sono indicate nell'Allegato A. Nell'ambito della nuova Area degli assistenti vengono inoltre istituiti, senza incremento di spesa, i seguenti nuovi profili:

- "Assistente Informatico" nel ruolo tecnico: il personale già inquadrato nel precedente profilo di "Programmatore" acquisisce la suddetta nuova denominazione;

- "Assistente dell'informazione" nel ruolo professionale.

Il trattamento economico attribuito in prima applicazione al personale di cui al presente comma è stabilito dall'art. 99 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).

2. A decorrere dall'1 gennaio 2023 sono posti ad esaurimento:

- a. nell'Area del personale di supporto: tutti i profili già iscritti alla ex categoria A; è confermato ad esaurimento il profilo di "Operatore tecnico addetto all'assistenza";
- b. nell'Area degli operatori: il profilo di "puericultrice"; sono confermati ad esaurimento i profili di "infermiere generico", "infermiere psichiatrico con un anno di corso", "massaggiatore" e "massofisioterapista";
- c. nell'Area degli assistenti: il profilo di "puericultrice senior"; sono confermati ad esaurimento i profili di "Infermiere generico o psichiatrico con un anno di corso senior", "Massaggiatore o massofisioterapista senior" e "operatore tecnico specializzato senior";
- d. nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari: tutti i profili precedentemente iscritti alla categoria D - livello economico Ds.

Per tali profili ad esaurimento in quanto rientranti nell'automatico reinquadramento ai sensi del comma 1, si continua a fare riferimento

alle "Declaratorie delle categorie e profili" di cui all'allegato 1 del CCNL 07.04.1999, come modificato dall'allegato 1 del CCNL integrativo 20.09.2001 e dall'allegato 1 del CCNL 19.04.2004. [vedi allegato Profili ad esaurimento in **Approfondimenti**]

Mansioni superiori

(art. 28 CCNL del 07/04/1999)

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dai commi 2, 3 e 4 dell'art. 52 del d.lgs n. 165 del 2001 per la parte demandata alla contrattazione.

2. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano "mansioni immediatamente superiori":

- a. all'interno delle categorie B e D, le mansioni svolte dal dipendente di posizione iniziale nel corrispondente profilo del livello super secondo la declaratoria riportata nell'Allegato 1 della presente Raccolta;
- b. all'interno delle categorie A e C, le mansioni svolte dal dipendente nella posizione iniziale della categoria immediatamente superiore.
- c. le mansioni svolte dal personale collocato nel livello Bs della categoria B, nel livello iniziale della categoria C.

3. Non sono mansioni immediatamente superiori quelle svolte in sostituzione di un dipendente appartenente alla medesima categoria

ed allo stesso livello ma collocato in una fascia economica della progressione orizzontale superiore a quella di appartenenza.

4. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 2 avviene nei seguenti casi:

- a. vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante;
- b. sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

5. Il conferimento delle mansioni immediatamente superiori di cui al comma 2 è comunicato per iscritto al dipendente incaricato mediante le procedure stabilite da ciascuna amministrazione secondo i propri ordinamenti, sulla base di criteri definiti previa consultazione dei soggetti di cui all'art. 9, comma 2 (Composizione delle delegazioni) del CCNL 7 aprile 1999, che tengono conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire. La disciplina delle mansioni superiori di cui al presente articolo entra in vigore dalla data di definizione dei predetti criteri.

6. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori indicate nel comma 2 ha diritto alla differenza tra i trattamenti economici iniziali previsti per la posizione rivestita e quella corrispondente alle relative mansioni ...omis-

sis4..., fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità, di fascia retributiva nella propria posizione nonché di indennità specifica professionale ove spettante per il profilo ma non prevista per la posizione superiore. Ove questa sia prevista, il relativo importo è assorbito per la durata delle mansioni dall'indennità attribuita al profilo di riferimento.

7. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art. 52 del d.lgs. 165/2001.

(art. 41 CCNL 7/4/1999)

3. Le mansioni superiori formalmente conferite prima dell'entrata in vigore del presente CCNL o successivamente per i casi previsti dall'art. 28 comma 4 saranno valutate - nell'ambito della determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna - tra tutti gli altri elementi e titoli presi in considerazione purché in modo non esclusivo.

Capo II Passaggi di profilo e progressioni

Art. 18 Passaggi di profilo all'interno di ciascuna Area nella stessa Azienda o Ente

1. Nell'ambito di una stessa Azienda o Ente, i passaggi dei dipendenti all'interno della medesima area tra profili diversi, possono essere effettuati, previa verifica e in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, dalle Aziende o Enti a domanda degli interessati che siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti, per l'accesso al profilo, dalla declaratoria di cui all'Allegato A. In caso di più domande si procede alla selezione interna con comparazione dei curriculum e riserva di colloquio di verifica attitudinale. Ove sia richiesto il possesso di requisiti abilitativi prescritti da disposizioni legislative, si ricorre comunque alla preventiva verifica dell'idoneità professionale anche mediante prova teorico-pratica.

2. I criteri per le selezioni del comma 1 e le procedure relative alle modalità del loro svolgimento vengono preventivamente definite dall'Azienda o Ente.

3. In caso di passaggio di profilo, il dipendente conserva la progressione economica in godimento ed acquisisce le indennità specifiche del nuovo profilo, ove spettanti, in sostituzione

di quelle specifiche del vecchio profilo.

4. Il personale oggetto di passaggio di profilo è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'Art. 40 (Periodo di prova), comma 11, lettera c).

Art. 19 Progressione economica all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico.

I differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati.

2. Il presente articolo non si applica al personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione.

3. I differenziali economici di professionalità complessivamente conseguibili da ciascun dipendente e il valore annuo lordo di ciascuno di essi, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area sono indicati, distinti per area di inquadramento, nell'allegata tabella E. Ove il dipendente sia transitato per mobilità da altra azienda o ente, sono mantenuti i "differenziali economici di professionalità" maturati nell'azienda

o ente di provenienza come previsto all'Art. 23 comma 2 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento) e potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza secondo quanto previsto dal presente articolo.

4. L'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori e avviene mediante procedura selettiva, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a. possono partecipare i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; è inoltre condizione necessaria l'assenza, nei due anni antecedenti la data di cui al primo periodo del comma 5, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

- b. la quota di risorse da destinare ai "differenziali economici di professionalità" attribuibili nell'anno viene definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), comma 5 lett. a), nel limite delle risorse di cui al comma 5 previste per la copertura finanziaria degli stessi, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli. Una quota delle risorse così destinate non superiore al 10% viene finalizzata all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" secondo i criteri di priorità e le modalità di cui alla lett. e). Le risorse di tale quota eventualmente non utilizzate sono destinate all'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" secondo gli ordinari criteri definiti ai sensi del presente articolo;
- c. non è possibile attribuire più di un "differenziale economico di professionalità" al dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- d. i "differenziali economici di professionalità" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento di cui alla lettera b), previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente:
- per una quota non inferiore al 40% del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 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;
 - per una quota non superiore al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata. Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;
 - per una quota percentuale residua fino a raggiungere il 100% del punteggio totale, in base ad eventuali ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'Art. 9, comma 5, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.
- e. una volta stilata la graduatoria di cui alla lettera d) viene assicurata, entro i limiti della quota di risorse individuata ai sensi della lett. b) secondo periodo, priorità nell'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità": al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 (Norma di

primo inquadramento) senza aver mai conseguito progressioni economiche, e al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 (Norma di primo inquadramento) e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche. Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;

- f. dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalità di cui alla lettera e) si procede, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" al restante personale che non rientri nella casistica di cui alla lett. e) e, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità di seguito riportati:
- f1) personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
 - f2) personale con il maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità";
- g. in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) comma 5, lett. c), possono essere definiti ulteriori e subordinati criteri di priorità in caso di parità di punteggi

determinati ai sensi della lettera f) nel rispetto del principio di non discriminazione.

5. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 4, lett. b). Le risorse tornano nella disponibilità dello stesso fondo in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio, tenendo conto di quanto previsto al comma 6.

6. I "differenziali economici di professionalità" di cui al presente articolo cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le aree, fatto salvo quanto previsto dall'art. 20 comma 4 (Progressione tra le aree).

7. In considerazione di quanto previsto al comma 4 lett. d), l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

Art. 20 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 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. 40 comma 11, lett. d) (Periodo di prova).

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 confluisce nei fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (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 ed eventuale assegno ad personam, superiore rispetto al tabellare iniziale 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. 102 (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 (Trattamento economico tabellare del personale di elevata qualificazione), non si applica il comma 4.

Art. 21 Norme di prima applicazione

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, la corrispondenza fra il nuovo ordinamento contrattuale e il previgente sistema di classificazione, è riportata in Tabella F, allegata al presente CCNL.

2. Ove le Aziende ed Enti, nell'ambito di propri

piani triennali dei fabbisogni, rilevino la necessità di copertura di specifici profili, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Azienda o Ente di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30.6.2025, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera n) (Confronto), possono attivare la progressione tra le aree con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio:

- in possesso del titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;
- in alternativa il possesso del titolo di studio relativo all'area cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza.

Ai soli fini dell'applicazione del presente articolo, gli Operatore Socio Sanitari che, a seguito della progressione tra aree, accedono all'area degli assistenti, acquisiscono la denominazione di "Operatore Socio Sanitario senior". La denominazione di "Operatore Socio Sanitario senior" è acquisibile solo a seguito della progressione, in prima applicazione, del presente articolo.

3. Le progressioni di cui al presente articolo sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle

risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore a Euro 25,50 procapite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci delle aziende o degli enti.

Art. 22 Norme transitorie su procedure concorsuali, selettive e progressioni economiche in corso

1. Le procedure concorsuali e selettive, per l'accesso alle categorie e ai livelli economici del precedente ordinamento professionale, già bandite alla data di entrata in vigore del presente CCNL, sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. A seguito delle suddette procedure, il personale assunto viene inquadrato con decorrenza 1 gennaio 2023 secondo il nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 15 (Il sistema di classificazione del personale), con attribuzione del relativo trattamento economico, sulla base di quanto previsto dall'art. 99 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).

2. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi, già sottoscritti in data antecedente al 1° gennaio 2023, sono portate a termine e concluse sulla base della previgente discipli-

na. Successivamente si applica l'art. 99 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).

Art. 23 Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento

1. Il personale dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'Azienda o Ente del comparto:

a. vincitore di procedure concorsuali e selettive presso altra Azienda o Ente del medesimo comparto;

b. assunto a tempo determinato presso altra Azienda o Ente del medesimo comparto;

conserva lo stipendio tabellare e i differenziali economici di professionalità; qualora il trattamento economico sia superiore rispetto al tabellare iniziale previsto per il nuovo inquadramento conseguito, il personale è collocato nel differenziale economico di professionalità, di valore minore o uguale al suddetto trattamento economico e l'eventuale ulteriore differenza è mantenuta come assegno personale riassorbibile con l'acquisizione del differenziale economico di professionalità successivo. Il differenziale attribuito nonché il predetto assegno personale sono a carico del Fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali).

2. Al personale proveniente per processi di mobilità volontaria da altre Aziende ed Enti

restano attribuiti, a carico del rispettivo Fondo, i differenziali economici conseguiti nell'Azienda o Ente di provenienza come previsto all'art. 19 comma 3 (Progressione economica all'interno delle aree) e gli eventuali assegni ad personam.

3. Il personale di cui ai commi 1 e 2 conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA), ove in godimento, nella misura già acquisita.

Capo III Sistema degli Incarichi

Art. 24 Definizione, principi e tipologie

1. Il sistema degli incarichi è costituito dalle tipologie di incarico, dalla loro graduazione e dalle procedure di assegnazione, caratterizzate da trasparenza, oggettività e imparzialità delle scelte nonché dalla verifica delle competenze. Esso rappresenta una fondamentale componente del sistema classificatorio del personale.

2. Fermo restando la sovraordinazione nell'ambito dell'organizzazione aziendale e le peculiari competenze e responsabilità del Dirigente, il sistema degli incarichi si basa sui principi di maggiore responsabilità e di impegno realmente profuso, valorizzazione del merito e della prestazione professionale ed è funzionale ad una efficace organizzazione aziendale e

al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e socio-sanitaria nazionale e regionale, finalizzati a promuovere lo sviluppo professionale, mediante il riconoscimento dell'autonomia operativa.

3. Gli incarichi richiedono lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse nell'ambito e del profilo di appartenenza, con assunzione diretta di responsabilità. Il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione professionale di base di cui al all'art. 31 comma 1, lett. a) (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale) esercita attività e funzioni connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.

4. Sono istituiti in tutti i ruoli i seguenti incarichi:

- a. Incarico di posizione, per il solo personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione;
- b. Incarico di funzione organizzativa, per il solo personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari;
- c. Incarico di funzione professionale, per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori.

5. I contenuti specifici, i requisiti e le modalità di conferimento, durata, rinnovo e revoca degli

incarichi di cui al comma 4 sono disciplinati dagli articoli successivi. Non è consentita l'attribuzione di più incarichi contemporaneamente, fatto salvo l'incarico ad interim di cui al comma 10 dell'art. 26 (Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione).

6. Gli incarichi, in relazione all'articolazione organizzativa di appartenenza, sono sovraordinati come segue:

- gli incarichi di posizione sono sovraordinati agli incarichi di funzione organizzativa;
- gli incarichi di funzione organizzativa sono sovraordinati agli incarichi di funzione professionale.

7. La sovraordinazione interna alla singola tipologia incarichi di funzione organizzativa e di funzione professionale è determinata dal livello di complessità connesso a ciascun incarico secondo il modello organizzativo presente nell'Azienda o Ente di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 30 (Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale) con conseguente proporzionale differenziazione del trattamento economico accessorio. Le diverse tipologie di incarico, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse, possono comunque raggiungere una corrispondente valorizzazione economica nel quadro della graduazione degli incarichi prevista a livello aziendale. Le principali tipologie di incarico sono delineate nei successivi articoli e riassunte nelle seguenti tabelle:

Area	Tipologia incarico	Graduazione
Elevata qualificazione	Incarico di posizione	10.000 - 20.000

Area	Tipologia incarico	Complessità		
		Base	Media	Elevata
Professionisti della salute e dei Funzionari	Funzione organizzativa	---	4.000 - 9.500	9.501 - 13.500
	Funzione professionale	1.000	4.000 - 9.500	9.501 - 13.500
Assistenti	Funzione professionale	930	1.800	3.000
Operatori	Funzione professionale	700	1.500	2.000

8. Le Aziende ed Enti provvederanno a definire il sistema degli incarichi in conformità a quanto previsto nel presente CCNL.

Art. 25 Contenuto degli incarichi di posizione

1. L'incarico di posizione è finalizzato ad assicurare lo svolgimento di funzioni organizzative e professionali caratterizzate da livelli di competenza e responsabilità professionale, amministrativa e gestionale nonché autonomia, conoscenze e abilità particolarmente elevate, atte ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi in proficua collaborazione con i medesimi, anche in presenza di eventi straordinari, costituendo il collegamento con i dirigenti di riferimento. In particolare:

- per il personale del ruolo sanitario: rappresenta punto di riferimento di alta qualificazione, finalizzato al consolidamento, sviluppo e diffusione di competenze sanitarie avanzate relative ai processi di cura, riabilitativi, diagnostici e di prevenzione, decisionali e valutativi;
- per il personale del ruolo sociosanitario: rappresenta punto di riferimento della competenza e consulenza socio-sanitaria nelle situazioni di bisogno e di disagio o nello sviluppo e diffusione di competenze nei processi gestionali all'interno di un gruppo o di un'organizzazione con assunzione di diretta responsabilità, anche con funzioni di controllo;
- per il personale dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico: rappresenta punto di riferimento della competenza nello

sviluppo e diffusione di processi gestionali e amministrativi all'interno di un gruppo o di un'organizzazione con assunzione di diretta responsabilità, anche con funzioni di controllo, di programmazione, di ricerca e analisi indispensabili per le attività svolte nell'articolazione organizzativa.

2. Qualora l'incarico di posizione conferito al personale del ruolo sanitario sia caratterizzata al suo interno anche dallo svolgimento di "funzioni di coordinamento" o di "professionista specialista", oltre ai requisiti previsti per l'accesso all'area di elevata qualificazione è richiesto il possesso dei requisiti previsti dalle relative disposizioni legislative di cui all'art. 6 della Legge 43/2006.

Art. 26 Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione

1. Le Aziende ed Enti in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale istituiscono, con gli atti previsti dagli stessi, gli incarichi di posizione di cui all'art. 25 (Contenuto degli incarichi di posizione) nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali".

2. Le Aziende ed Enti, nel rispetto delle disposizioni e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ai sensi dell'art. 6 comma 3, lett. e) (Confronto), formulano in via preventiva i criteri per la graduazione degli incarichi di posizione e individuano l'importo della relativa indennità entro il valore minimo e massimo di cui ai commi 5 e 6.

3. La graduazione delle funzioni è effettuata dalle Aziende od Enti sulla base dei seguenti criteri e parametri, anche integrandoli, al fine di adattarli alla loro specifica situazione organizzativa:

- a. dimensione organizzativa di riferimento;
- b. presenza di eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento;
- c. grado di complessità, autonomia e responsabilità, anche amministrativa e gestionale, e controllo secondo gli obiettivi di pertinenza dell'incarico oggetto di assegnazione;
- d. livello di governo dei processi nell'attività/servizio di riferimento;
- e. grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
- f. valenza strategica dell'incarico oggetto di assegnazione rispetto alla mission e agli obiettivi propri dell'Azienda o Ente;
- g. affidamento di programmi di aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze formative dell'Azienda o Ente.

4. Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di posizione assume la denominazione di "Indennità di posizione".

Resta ferma la corresponsione della premialità nel caso di valutazione positiva.

5. L'indennità di posizione si compone di una parte fissa - coincidente con il valore minimo di euro 10.000 annui lordi per tredici mensilità - e di una parte variabile lorda per tredici mensilità, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico.

6. Il valore complessivo dell'indennità di posizione - inteso come somma della parte fissa e della parte variabile - è definito entro il valore massimo annuo lordo per tredici mensilità di euro 20.000.

7. Il valore dell'indennità di posizione parte fissa di cui al comma 5 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.

8. Il dipendente cui è conferito un incarico di posizione può eccezionalmente effettuare la pronta disponibilità in relazione all'organico previsto o alla situazione contingente del personale in servizio o dimensione organizzativa di riferimento. In tal caso, le ore sono remunere

rate secondo l'art. 44 commi 6 e 7 (Servizio di pronta disponibilità).

9. L'indennità relativa agli incarichi di posizione assorbe il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto al comma 8. Per le altre indennità resta fermo quanto previsto al CAPO III del TITOLO X (Sistema Indennitario).

10. In caso di temporanea assenza o impedimento del titolare di un incarico, le Aziende o Enti possono affidare un incarico ad interim ad altro dipendente inquadrato nell'Area del personale di elevata qualificazione in possesso dei relativi requisiti. 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 12 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 della stessa Area.

Art. 27 Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione

1. L'incarico di posizione è conferito a tutto il personale, di tutti i ruoli di cui all'Art. 15 comma 3, lett. e) (Il sistema di classificazione del personale), inquadrato nell'area del personale

ad elevata qualificazione. Non sono conferibili incarichi di posizione al personale di cui all'Art. 15 (Il sistema di classificazione del personale), comma 3, lettere a), b), c) e d).

2. Gli incarichi di posizione 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, anche di durata inferiore corrispondente alla durata dell'incarico o del comando. La durata può essere inferiore anche nel caso in cui coincida con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

3. Le Aziende ed Enti, nel rispetto delle disposizioni e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ex art. 6 comma 3, lett. d) (Confronto), formulano in via preventiva i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi di posizione. Le Aziende e gli Enti provvedono altresì all'istituzione degli incarichi e alla descrizione di ciascuno di essi.

4. Nel caso di vacanza di incarico, prima dell'avvio della procedura di cui all'art. 16 comma 1 (Area del personale di elevata qualificazione), è facoltà dell'Azienda o Ente di attivare una procedura di selezione interna mediante avviso, destinata al solo personale già appartenente all'area di elevata qualificazione interessato a ricoprire un diverso incarico al fine di acquisire la disponibilità di candidati all'incarico corredata dal curriculum. I cri-

teri selettivi di comparazione sono riportati nell'avviso di selezione che potrà prevedere anche eventuale colloquio. I criteri selettivi di comparazione 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 i ruoli e i profili dell'Area e in particolare deve essere attribuito un peso equilibrato all'esperienza professionale, ad eventuali particolari master acquisiti, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale ai fini del conferimento dell'incarico, escludendo, quindi automatismi generalizzati e basati sull'anzianità di servizio.

6. Gli incarichi di cui al presente articolo sono attribuiti ai neoassunti dopo il superamento del periodo di prova, dal Direttore Generale dell'Azienda o Ente, 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. Gli incarichi di posizione possono essere rinnovati a seguito della valutazione positiva al termine dell'incarico unitamente all'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due

anni superiori alla multa. Qualora, al termine dell'incarico, la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, al dipendente viene affidato altro incarico di posizione di valore economico complessivo inferiore e non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione. Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di mancato rinnovo dell'incarico.

8. Allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità l'eventuale rinnovo o l'affidamento di altro incarico, tre mesi prima della naturale scadenza dell'incarico stesso viene effettuata dal dirigente di riferimento la valutazione di fine incarico di cui all'art. 34 comma 1 (Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione).

9. Può essere disposta la revoca prima della scadenza dell'incarico per effetto:

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

La revoca avviene con atto scritto e motivato.

10. La revoca dell'incarico comporta l'affida-

mento di altro incarico di posizione di valore economico complessivo inferiore e non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione. 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 conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, il dipendente resta inquadrato nell'area, ruolo e profilo di appartenenza e allo stesso viene affidato altro incarico di posizione anche di valore economico complessivo inferiore, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione.

Art. 28 Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa

1. Nell'ambito dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, l'incarico di funzione organizzativa comporta l'assunzione di specifiche responsabilità, anche gestionali e amministrative, quali:

- per il personale del ruolo sanitario: la gestione dei processi clinicoassistenziali, diagnostici, riabilitativi, di prevenzione e formativi, anche di tutoraggio, connessi all'esercizio

della funzione sanitaria con autonomia, conoscenze e abilità, anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi;

- per il personale del ruolo sociosanitario: la gestione dei percorsi socio sanitari integrati, formativi, di tutoraggio, connessi all'esercizio della funzione socio sanitaria con autonomia, conoscenze e abilità, anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi;
- per il personale dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico: processi connessi alla gestione di servizi complessi, caratterizzati da un grado di autonomia gestionale e organizzativa, conoscenze e abilità, anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi.

2. Ferme restando le 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 e l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, per il conferimento degli incarichi di funzione organizzativa, salvo quanto previsto nell'art. 35 (Norma transitoria sul sistema degli incarichi di funzione organizzativa), è richiesto il possesso di uno dei seguenti requisiti:

- diploma di laurea o titolo equipollente e almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza;
- per la sola funzione di coordinamento, che rappresenta una tipologia di incarico nell'ambito degli incarichi di funzione organizzativa per il personale del ruolo sanitario, il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 4 e 5 della legge n. 43/2006.

3. Nel computo dei cinque anni di esperienza professionale di cui al comma 2 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.

Art. 29 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 e Elevata	<p>Per il ruolo sanitario: attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici, anche di tipo clinicoassistenziali, 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 e 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 e Media	<p>Per il ruolo sanitario: attività con particolari contenuti professionali e specialistici</p>
	Elevata	<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 all'art. 31 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 all'art. 31 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 del master di primo livello per le funzioni specialistiche secondo quanto disposto dall'art. 6 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 espe-

rienza 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 del master di primo livello per le funzioni specialistiche, 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 "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 quindici 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.

Art. 30 Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale

1. Le Aziende e gli Enti in relazione alle esigenze di servizio, sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale, istituiscono, con gli atti previsti dagli stessi, gli incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità media ed elevata di cui ai commi 3 e 4, nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali".

2. Le Aziende e gli Enti, nel rispetto delle disposizioni e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ex art. 6 comma 3, lett. e) (Confronto), formulano in via preventiva i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione di complessità media ed elevata di cui ai commi 3 e 4 e individuano l'importo della relativa indennità entro il valore minimo e massimo previsti negli art. 32 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) e art. 33 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area degli assistenti e dell'area degli operatori), tenendo conto delle

eventuali linee di indirizzo regionali.

3. La graduazione degli incarichi di funzione organizzativa viene suddivisa in due fasce economiche in relazione alla dimensione organizzativa di riferimento, al livello di autonomia e responsabilità della funzione, al tipo di specializzazione richiesta, alla complessità ed implementazione delle competenze, alla valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda o Ente:

- a) Incarichi di complessità media;
- b) Incarichi di complessità elevata.

4. Gli incarichi di funzione professionale vengono suddivisi in tre fasce economiche:

- a) Incarico di complessità base;
- b) Incarichi di complessità media;
- c) Incarichi di complessità elevata.

La graduazione degli incarichi riguarda le tipologie di cui alle lettere b) e c) in relazione alla dimensione organizzativa di riferimento, al livello di autonomia e responsabilità della funzione, al tipo di specializzazione richiesta, alla complessità ed implementazione delle competenze, alla valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda o Ente. Il personale con incarico di funzione professionale di base esercita attività e funzioni connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.

5. Il numero massimo di incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità

elevata istituibili da ciascuna azienda o ente non può superare complessivamente il 20% del numero degli incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità media. Tale percentuale può essere incrementata a livello aziendale compatibilmente con le disponibilità del fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali).

Art. 31 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 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) e Art. 29, 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. 29 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale) è conferibile un incarico

di funzione professionale di complessità base, media o elevata.

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; essi sono rinnovabili previa valutazione positiva. 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) e 29 (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 € 3.000. 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

ex art. 6 comma 3, lett. d) (Confronto), 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, le ore effettuate nel caso di chiamata sono remunerate secondo l'art. 44 commi 6 e 7 (Servizio di pronta disponibilità).

8. 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, possono essere rinnovati previa valutazione positiva al termine dell'incarico e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

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 re-

tribuzione 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 (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 riacquisen-

do 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.

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. 102 (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.

Art. 32 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. 102 (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 complessità media ed elevata assorbe il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto all'art. 31 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
Valori annui lordi in euro da corrispondersi per 13 mensilità

Area	Tipologie incarichi di funzione	Complessità	Valori annui lordi per 13 mensilità	
			Minimo (parte fissa)	Massimo
Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari	Organizzativa	Elevata	9.501	13.500
	Organizzativa	Media	4.000	9.500
	Professionale	Elevata	9.501	13.500
	Professionale	Media	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. Tale importo, può essere incrementato a livello aziendale di un importo non superiore a 300 euro, ove in sede di contrattazione integrativa siano state individuate le relative risorse a copertura nell'ambito del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali.

Art. 33 Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area degli assistenti e dell'area degli operatori

1. Gli incarichi di funzione del personale delle aree degli assistenti e degli operatori sono finanziati con le risorse del fondo di cui all'art. 102 (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. Il valore complessivo dell'indennità di funzione è definito, in funzione del livello di complessità dell'incarico attribuito, con risorse a carico dell'apposito Fondo di cui all'art. 102, nei valori annui lordi da corrisponderci per tredici mensilità di cui alla seguente tabella:

Valori indennità di funzione per l'Area degli Assistenti e Area degli Operatori

Valori annui lordi in euro da corrisponderci per 13 mensilità

Area	Tipologia incarico di funzione attribuibile	Complessità	Valori annuo lordo per 13 mensilità
Area degli Assistenti	Professionale	Elevata	3.000
	Professionale	Media	1.800
	Professionale	Base	930
Area degli Operatori	Professionale	Elevata	2.000
	Professionale	Media	1.500
	Professionale	Base	700

Art. 34 Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione

1. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico è soggetto a specifica valutazione annuale nonché, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui all'art. 31, comma 1, lett. a) (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale), a valutazione al termine dell'incarico, secondo i criteri e la procedura prevista dalla regolamentazione aziendale. Nella valutazione di termine incarico si tiene conto anche dell'esito delle valutazioni annuali. Il personale titolare dell'incarico di funzione professionale di base di cui all'art. 31, comma 1, lett. a) (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale), è soggetto alla sola valutazione annuale sulla performance.

2. I criteri e la procedura di valutazione devono essere preventivamente posti a conoscenza dell'interessato in sede di attribuzione dell'incarico, come previsto dall'art. 27 comma 6 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione) e dall'art. 31 comma 6 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale).

3. La valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione della retribuzione di premialità.

4. Allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità l'eventuale rinnovo o l'affidamento di altro incarico, tre mesi prima della naturale scadenza dell'incarico stesso viene effettuata la valutazione di fine incarico.

5. L'Azienda o Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa acquisisce, in contraddittorio, le considerazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona o legale di sua fiducia.

Art. 35 Norma transitoria per gli incarichi di funzione organizzativa

1. Al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate, in fase di prima applicazione del nuovo sistema degli incarichi, e comunque non oltre il 31.12.2023, in deroga al requisito del titolo di studio richiesto ai sensi dell'Art. 28 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa) comma 2, le Aziende ed Enti possono conferire l'incarico di funzione organizzativa al personale con esperienza maturata di almeno 15 anni nel profilo di appartenenza che abbia già ricoperto in tale periodo almeno un incarico di posizione organizzativa, coordinamento o un incarico di organizzazione o professionale di cui al CCNL 21.5.2018 con valutazione positiva dell'incarico unitamente all'assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa

negli ultimi due anni. Nel computo dei quindici anni di esperienza 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.

2. Con riferimento a quanto previsto al comma 1, per la funzione di coordinamento resta fermo quanto disposto all'art. 28 comma 2 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa).

Art. 36 Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi

1. Nell'ambito del nuovo assetto degli incarichi contenuto nel presente CAPO III, gli incarichi di organizzazione e professionali, di cui agli artt. 14 e seguenti del CCNL del 21.5.2018, in essere alla data di sottoscrizione della presente Ipotesi di contratto o quelli che saranno conferiti in virtù di una procedura già avviata alla medesima data e fermo restando il valore economico già individuato, sono collocati all'interno delle fasce di cui all'Art. 32 comma 7 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) senza necessità di

attivazione di una nuova procedura selettiva secondo i seguenti criteri:

- a) gli incarichi di organizzazione, ivi inclusi gli incarichi di posizione organizzativa ad esaurimento e non ancora scaduti ai sensi dell'art. 22 del CCNL 21.5.2018 e di coordinamento, assumono la denominazione di "Incarichi di funzione organizzativa";
 - b) gli incarichi professionali assumono la denominazione di "Incarichi di funzione professionale".
- Resta ferma in ogni caso la durata precedentemente definita.

2. La collocazione all'interno dei livelli di complessità degli incarichi di cui all'art. 32, comma 7 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) avviene con le modalità di cui ai commi 6, 7, e 8 dell'art. 99 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).

CAPO IV

Arpa

Art. 37 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 riasorbibile con riferimento agli incrementi della

retribuzione tabellare derivanti dal presente CCNL né con il passaggio al nuovo sistema di classificazione del personale. Il predetto assegno ad personam è a carico del Fondo premialità e condizioni di lavoro.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 100 (Disposizioni particolari) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 38 Decorrenza e disapplicazioni del Titolo III

1. Con le decorrenze prescritte nelle disposizioni del presente TITOLO e fermo restando quanto previsto nell'art. 3 (Conferme) cessano, in particolare, di avere efficacia:

- l'art. 18 del CCNL 7.4.1999 "Norma di inquadramento del personale in servizio";
- l'art. 22 del CCNL 7.4.1999 "Norma finale e transitoria";
- l'art. 19 del CCNL 19.4.2004 "Investimenti sul personale per il processo di riorganizzazione aziendale";
- Allegato 1 al CCNL del 07.04.1999 come modificato dall'allegato 1 al CCNL integrativo del 20.9.2001 e dall'allegato 1 al CCNL del 19.4.2004 "Declaratoria delle categorie e profili";
- art. 12 del CCNL del 21.5.2018 "Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale"; - art. 12 del CCNL del 7.4.1999 "Obiettivi";
- artt. 13 del CCNL del 07.04.1999, 8 del CCNL del 19.4.2004 e 17 del CCNL del 19.4.2004

- "Il sistema di classificazione del personale";
- art. 14 del CCNL del 7.4.1999 "Accesso dall'esterno";
- art. 15 del CCNL del 7.4.1999 "Progressione interna nel sistema classificatorio";
- art. 16 del CCNL del 7.4.1999 "Criteri e procedure per i passaggi tra categorie";
- art. 17 del CCNL del 7.4.1999 "Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria";
- art. 35 del CCNL del 7.4.1999 e art.3 del CCNL del 10.4.2008 "Criteri per la progressione economica orizzontale";
- art. 37 del CCNL del 7.4.1999 "Finanziamento del sistema classificatorio"; - art. 19 del CCNL del 7.4.1999, art. 4 del CCNL integrativo del 20.9.2001 e art. 18 del CCNL del 19.4.2004 "Profili";
- art. 6 del CCNL del 20.9.2001 (II biennio economico) "Clausola di interpretazione autentica";
- art. 50, comma 2 del CCNL 20.9.2001 integrativo del CCNL 7.4.1999 "Norma speciale per le A.R.P.A.";
- art. 31 CCNL del 7/4/1999 "Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico";
- art. 6 del CCNL del 20/9/2001 "Clausola di interpretazione autentica"
- art. 23, commi 5, 6, 7 e 8 del CCNL del 19/04/2004 "Disposizioni particolari".

2. Fatto salvo quanto previsto nel precedente art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi),

dall'1 gennaio 2023, ai sensi dell'art. 2 comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) cessano di avere efficacia:

- gli artt. da 14 a 22 del Titolo III - Capo II (Incarichi funzionali) del CCNL del 21 maggio 2018, fatto salvo il richiamo all'articolo 21, commi 1 e 2 del CCNL 21.5.2.018 nel presente CAPO;
- l'art. 13 del CCNL 21.5.2018 "Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione";
- l'art. 86, comma 5 del CCNL 21.5.2018.

3. A decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL è disapplicato l'art. 23 del CCNL 21.5.2018 "Decorrenza e disapplicazioni".

Titolo IV Rapporto di lavoro

Capo I Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 39 Il contratto individuale di lavoro *

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto collettivo. Il Contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le Aziende ed Enti del SSN.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

- a. tipologia del rapporto di lavoro;
- b. data di inizio del rapporto di lavoro;
- c. **area**, profilo professionale e **retribuzione spettante**;
- d. **attribuzioni corrispondenti al profilo previste dalle vigenti disposizioni**;
- e. durata del periodo di prova;
- f. **unità operativa e/o sede di servizio** di prima destinazione dell'attività lavorativa;
- g. termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di **cessazione** del contratto di lavoro e per i termini di preav-

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

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 2 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 74, comma 2 (Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale).

5. L'azienda, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario, anche in via telematica, a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso o selezione, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Su richiesta dell'interessato, il termine assegnato dall'azienda può essere prorogato di ulteriori 15 giorni per comprovato impedimento. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D.Lgs. 165/2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova azienda o ente, **fatto salvo quanto previsto dall'art. 40 (Periodo di prova)**.

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'azienda comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 24 (Il contratto individuale di lavoro) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 40 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:

- a) 2 mesi per i dipendenti inquadrati nelle aree del personale di supporto e degli operatori;
- b) 4 mesi per i dipendenti inquadrati **nelle aree degli assistenti e dei professionisti della salute e dei funzionari**;
- c) **6 mesi per il personale di elevata qualificazione.**

Nella prima applicazione si considerano i periodi prestati nelle categorie o livelli economici del precedente ordinamento professionale confluiti nelle nuove aree.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

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. 58 (**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 e, in caso di mancato superamento della stessa, 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 o corrispondente area o categoria o livello economico del precedente ordinamento professionale, profilo ed eventuale ambito di attività. L'esonero di cui sopra determina**

l'immediata cessazione del rapporto di lavoro originario;

b) **con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato che lo abbiano già superato nella medesima o corrispondente area o categoria o livello economico del precedente ordinamento professionale, profilo ed eventuale ambito di attività. L'esonero di cui sopra determina l'immediata cessazione del rapporto di lavoro originario;**

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);**

d) **nel caso di progressione tra le aree con procedura selettiva interna ai sensi dell'Art. 20 (Progressione tra le aree), con esclusione del personale di elevata qualificazione.**

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 o corrispondente 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.**

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**), 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. 25 (Periodo di prova) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 41 Transizione di genere

1. Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, di creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere, le Amministrazioni riconoscono un'identità alias al dipendente che ne faccia richiesta tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale. Modalità di accesso e tempi di richiesta e attivazione dell'alias saranno specificate in apposita regolamentazione interna, la carriera alias resterà inscindibilmente associata e gestita in contemporanea alla carriera reale. L'identità alias da utilizzare, anche con riferi-

mento a quanto previsto dall'art. 55-novies del d.lgs. n. 165/2001, al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale, riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio, eventuali tabelle di turno orari esposte negli spazi comuni, nonché divise di lavoro corrispondenti al genere di elezione della persona e la possibilità di utilizzare spogliatoio e servizi igienici neutri rispetto al genere, se presenti, o corrispondenti all'identità di genere del lavoratore.

2. Non si conformano all'identità alias e restano pertanto invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti attinenti al dipendente che desidera intraprendere il percorso di affermazione di genere che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i sistemi di rilevazione e lettura informatizzata della presenza, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del lavoratore interessato.

Art. 42 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 del profilo, con esclusione **dei differenziali economici di professionalità, degli assegni ad personam** e della R.I.A. a suo tempo eventualmente maturati.

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 trat-

tamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'art. 46 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 (Trattamento di fine rapporto di lavoro).

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 26 (Ricostituzione del rapporto di lavoro) del CCNL del 21 maggio 2018.

Clausole speciali

(art. 27 CCNL integrativo del 20/09/2001)

1. Per ciascun dipendente l'ufficio del personale dell'amministrazione di appartenenza conserva in apposito fascicolo personale tutti gli atti e documenti prodotti dall'azienda o dallo stesso dipendente ed attinenti all'attività da lui svolta e ai fatti più significativi che lo riguardano.

2. Relativamente agli atti e documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia. Il dipendente, a richiesta, può prendere liberamente visione del proprio fascicolo personale e richiedere copia a proprie spese di tutti o parte dei documenti ivi inseriti eccetto il caso in cui essi siano utilizzati per le progressioni interne.

3. Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, provvede l'azienda, con

oneri a proprio carico. Ai dipendenti addetti a particolari servizi sono, inoltre, forniti tutti gli indumenti e mezzi protettivi contro eventuali rischi ed infezioni, tenendo conto del D.Lgs. 626/1994 e delle leggi in materia antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

4. L'azienda, con oneri a proprio carico, può disciplinare per speciali esigenze connesse al particolare tipo di mansioni svolte da categorie di personale previamente individuate, l'uso di alloggi di servizio.

Capo II Istituti dell'orario di lavoro

Art. 43 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. 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 al-

tre 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.**

3. 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 ventiquattro ore. **La programmazione oraria della turnistica deve essere, di norma, formalizzata almeno 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 in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare **dei genitori di figli minori di 12 anni con particolare riguardo alla casistica riguardante genitori entrambi lavoratori turnisti** e dei dipendenti 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. priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per l'assolvimento**

della funzione genitoriale dei dipendenti genitori di figli minori, entrambi turnisti, consentendo ai medesimi lo svolgimento di turni di servizio opposti;

- j. tendenziale riallineamento dell'orario reale con quello contrattuale.

4. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 29 del CCNL integrativo del 20/9/2001 e all'art. 4 del CCNL del 31/7/2009 (Mensa). La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'Azienda o Ente nella città, alla dimensione della stessa città. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun **Ufficio/ Servizio/ Struttura**, può essere prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui al precedente comma lett. g).

5. 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 9.

6. 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.

7. 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) e dall'art. 93 (Struttura della retribuzione dell'area del personale di elevata qualificazione). Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare **dai CCNL vigenti.**

8. 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.

9. 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 determina la sospensione del riposo giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non fruito, 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 fruito nei successivi tre giorni fino al completamento delle undici ore di riposo.

10. **In tutti i casi di assenza giornaliera giustificata, 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.**

11. 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 desti-

nati a tali attività, tra entrata e uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere.

12. 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.

13. Sono definibili dalle Aziende ed Enti le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente articolo.

14. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 27 (Orario di lavoro) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 44 Servizio di pronta disponibilità *

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

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) e all'art. 31 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, di norma, 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 ovvero in caso di adesione alla banca delle ore trova applicazione l'art. 48 (Banca delle ore).**

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. 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 fruito, 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.

10. **Non potranno** essere previsti per ciascun dipendente più di **sette** turni di pronta disponibilità al mese.

11. E' escluso dalla pronta disponibilità il personale del ruolo amministrativo.

12. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del fondo di cui all'art.

103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 28 e l'art. 86, comma 1 del CCNL 21.5.2018.

Art. 45 Riposo settimanale *

1. Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dipendente è fissato in numero di 52 all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito di norma entro la settimana successiva, in giorno concordato fra il dipendente ed il dirigente o il responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio.

3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

4. La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica o con il sabato per il personale con orario di lavoro articolato su cinque giorni non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.

5. Nei confronti dei soli dipendenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera duran-

te la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del comma 2.

6. Per l'attività prestata dal personale anche non turnista, in giorno festivo infrasettimanale, si applica l'art. 106 comma 5 (Indennità di turno, di servizio notturno e festivo).

7. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario **ovvero trova applicazione l'art. 48 (Banca delle ore).**

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 29 (Riposo settimanale) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 46 Lavoro notturno *

1. Svolgono lavoro notturno i lavoratori tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.

2. Eventuali casi di adibizione al lavoro notturno, ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. b), punto 2 del D.Lgs. 26 novembre 1999 n. 532, sono individuati dalle Aziende ed Enti.

3. Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni

del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532. In quanto alla durata della prestazione rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle 24 ore.

4. Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, si applicano le disposizioni dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532. È garantita al lavoratore l'assegnazione ad altro lavoro o a lavori diurni.

5. Al lavoratore notturno sono corrisposte le indennità previste dall'**art. 106 comma 3 (Indennità di turno, di servizio notturno e festivo).**

6. Per quanto non disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia di lavoro notturno ivi incluso il D.Lgs. n. 66/2003.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 30 (Lavoro notturno) del CCNL del 21 maggio 2018

Art. 47 Lavoro straordinario *

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario **di programmazione del lavoro e devono rispondere ad effettive**

esigenze di servizio. Le parti si incontrano con periodicità quadrimestrale per valutare le condizioni che ne hanno resa necessaria l'effettuazione.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente o dal responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dalle Aziende ed Enti, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione **fatta eccezione per quei casi di urgenza in cui, a garanzia dei livelli di assistenza, non sia possibile l'autorizzazione preventiva ed esplicita del dirigente o del responsabile.**

3. **Le risorse di cui al fondo dell'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) destinate, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lettera a), (Contrattazione integrativa: soggetti e materie), al lavoro straordinario sono assegnate dalle Aziende ed Enti alle articolazioni aziendali individuate dal D. Lgs. 502 del 1992 (distretti, presidi ospedalieri, dipartimenti ecc.) e/o alle diverse Unità Operative/Servizi, in relazione alle esigenze di servizio previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale. L'utilizzo delle risorse all'interno delle Unità Operative/Servizi delle predette articolazioni aziendali è flessibile ma il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente, n. 180 ore annuali.**

4. Il limite di cui al comma precedente può essere elevato, anche in relazione a particolari esigenze o per specifiche categorie di lavoratori per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di n. 250 ore annuali.

5. Nella determinazione dei limiti individuali si tiene particolare conto: del richiamo in servizio per pronta disponibilità; della partecipazione a commissioni (ivi comprese quelle relative a pubblici concorsi indetti dall'Azienda o Ente) o altri organismi collegiali, ivi operanti nella sola ipotesi in cui non siano previsti specifici compensi; dell'assistenza all'organizzazione di corsi di aggiornamento.

6. **In alternativa al pagamento**, su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al presente articolo, debitamente autorizzate, possono dare luogo a corrispondente riposo compensativo da fruirsi, **compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio**, entro il termine massimo di 4 mesi. La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore.

7. **La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è rideterminata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata, convenzionalmente, dividendo per 156 la retribuzione base mensile, di cui all'art. 94, comma 2 lett. b) (Retribuzione e sue definizioni), comprensiva del rateo di tredicesima mensilità ad essa riferita. Per il**

personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 27 del CCNL del 7/4/1999 (Riduzione dell'orario) il valore del divisore è fissato in 151.

8. La maggiorazione di cui al comma 7 è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.

9. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 31 (Lavoro straordinario) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 48 Banca delle ore *

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è **confermata** la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate nei limiti e con le procedure di cui

all'art. 47, comma 2 (Lavoro straordinario), da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. L'eventuale richiesta di pagamento, perché avvenga entro l'anno, deve essere inoltrata entro il 15 novembre dell'anno stesso.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come riposi compensativi, **escluse le maggiorazioni di cui al comma 8 dell'art. 47 (Lavoro straordinario)**, che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

4. L'azienda rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il responsabile della struttura ed il dipendente.

5. A livello di azienda sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Sull'applicazione dell'istituto l'azienda fornisce informazione ai soggetti **di cui all'art. 9 comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti**

e materie).

6. Rimane fermo quanto previsto dall'art. 47, comma 6 (Lavoro straordinario) nei confronti dei lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 40 (Banca delle ore) del CCNL 20.9.2001 integrativo del CCNL 7.4.1999.

***Riduzione dell'orario
(art. 27 CCNL del 07/04/1999)***

1. Per il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale ai sensi dell'art. 26 (Orario di lavoro) del CCNL 7 aprile 1999, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed, in particolare, all'ampliamento dei servizi all'utenza, i contratti collettivi integrativi potranno prevedere, con decorrenza stabilita nella medesima sede ed in via sperimentale, una riduzione dell'orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.

2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione della suddetta riduzione dovranno essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi oppure, ove ulteriormente necessario, con risorse appositamente individuate in sede di contrattazione integrativa.

***Compensi per ferie non godute
(art. 8 CCNL integrativo del 20/09/2001)***

1. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruito, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la nozione di retribuzione di cui all'art. 37, comma 2, lett. c) CCNL integrativo 20 settembre 2001; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 3 del medesimo articolo.

2. Il presente articolo entra in vigore dal 31 dicembre 2001.

ATTENZIONE: Sulla disciplina della monetizzazione delle ferie non godute è intervenuto l'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012 convertito dalla Legge n. 135 del 2012, che ha vietato la corresponsione di compensi a tale titolo. Pertanto, il comma riportato, deve ritenersi disapplicato: "Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse da parte dell'azienda o ente di provenienza." Sulla materia si è anche espresso il Dipartimento della funzione pubblica con la nota n. 32937 del 6/8/2012 e con la nota n. 40033 dell'8/10/2012.

Capo III Ferie e festività

Art. 49 Ferie e recupero festività soppresse *

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. 94, 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, comprensivi dei periodi lavorati presso una qualsiasi amministrazione, **anche a tempo determinato e anche con profilo o inquadramento diverso**, 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, **come sopra definiti**, spettano rispettivamente 28 giorni lavorativi e 32 giorni lavorativi.

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 fruito 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.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui agli artt. 50 (Permessi giornalieri retribuiti) e 52 (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. Esse sono fruito, **previa autorizzazione espressa e tempestiva**, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

10. L'Azienda o Ente pianifica le ferie dei di-

pendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.

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 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 inol-

tre 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 fruito 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) (**Permessi giornalieri retribuiti**). È 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 comporta 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. 33 (Ferie e recupero festività sopresse) del CCNL del 21 maggio 2018.

Ferie e riposi solidali

(art. 34 CCNL 2016/2018)

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 soppresse di cui all'art. 33, comma 6 (Ferie e recupero festività soppresse).

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 soppresse 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 legit-

timanti, 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. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio la cui fruizione deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile **la fruizione del permesso entro tale termine, il dipendente - compatibilmente con le esigenze di servizio - potrà concordare un ulteriore periodo per il godimento dello stesso entro 12 mesi dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.**

3. I permessi dei commi 1 e 2 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione **di cui all'art. 94, comma 2, lett. c) (Retribuzione e sue definizioni).**

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 36 (Permessi giornalieri retribuiti) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 51 Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari *

1. Al dipendente, **sono concesse**, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio **e senza necessità di documentazione e/o giustificazione**, 18 ore di permesso retribuito nell'anno solare per motivi personali o familiari.

Capo IV Permessi, assenze e congedi

Art. 50 Permessi giornalieri retribuiti *

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi giornalieri retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- a. partecipazione a concorsi od esami **ivi comprese le progressioni tra le aree** - limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove - o per aggiornamento professionale facoltativo, **anche on line**, comunque connesso all'attività di servizio: giorni otto all'anno;
- b. lutto per il coniuge per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o per il convivente ai sensi dell'art.1, comma 36 e 50, della legge 76/2016 (Unioni civili e patto di convivenza): giorni tre per evento da fruire entro sette giorni lavorativi dal decesso.

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
- a. non riducono le ferie;
 - b. sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora;**
 - c. sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
 - d. non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente alle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore. Fanno eccezione i permessi fruibili ad ore di cui all'art. 33 della legge 104/1992 e i permessi e congedi fruibili ad ore disciplinati dal d.lgs. n. 151/2001;
 - e. possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari alle ore di cui all'art. 43 comma 10 (Orario di lavoro);
 - f. sono compatibili con la fruizione nel corso dell'anno solare dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro;

3. Per i permessi orari del presente articolo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 94, comma 2, lett. c) (Retribuzione e sue definizioni).

4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 37 (Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 52 Permessi previsti da particolari disposizioni di legge *

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano 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 personale turnista la comunicazione va effettuata entro il giorno 20 del mese precedente. 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 (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, in tempo utile per la predisposizione della turnistica per il mese di riferimento.

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 ricorrano 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 favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato di cui alla Legge 11 agosto 1991, n. 266 ed al regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 38 (Permessi previsti da particolari disposizioni di legge) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 53 Congedi per le donne vittime di violenza *

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a **cinque** giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla la-

voratrice è quello previsto per il congedo di maternità, **dall'art. 60 (Congedi dei genitori)**.

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie e è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto **dall'art. 74** (Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale). Il rapporto a tempo parziale viene trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento **ad altra Unità Operativa/Servizio/ Struttura della stessa Azienda o Ente** o ad altra amministrazione pubblica ubicata **in una località diversa da quella in cui si è subita la violenza**, previa comunicazione all'Azienda o Ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'Azienda o Ente di

appartenenza dispone il trasferimento **richiesto** dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua **area**.

8. I congedi di cui al presente articolo **sono cumulabili** con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia di cui all'art. 12, comma 1, del CCNL del 20/9/2001(Aspettativa) per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le Aziende ed Enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni del comma 2 del medesimo art.12.

9. La dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno e/o **rientrare nell'Azienda o Ente dove prestava originariamente la propria attività o alla Unità Operativa/ Servizio/Struttura di provenienza**.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 39 (Congedi per le donne vittime di violenza) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 54 Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici *

1. Ai lavoratori sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella

misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:

a. sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative. **Fanno eccezione i permessi fruibili ad ore di cui all'art. 33 della legge 104/1992 e i permessi e congedi fruibili ad ore disciplinati dal d.lgs. n. 151/2001;**

b. non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni;

c. sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora.

4. Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei

permessi a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale nella giornata di assenza di cui all'art. **43**, comma 10 (Orario di lavoro).

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta **dal personale competente** della struttura, anche privata **ove si è svolta** la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'Azienda o Ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima per via telematica a cura

del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza viene imputata alla malattia con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

- a. attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'Azienda o Ente secondo le modalità ordinariamente previste in tali ipotesi;
- b. attestazione di presenza, redatta dal personale **competente** della struttura, anche privata, **ove si è svolta** la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma precedente, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza viene imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di cui al comma 11, lett. b).

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, e 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'Azienda o Ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto ove esistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, e 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il lavoratore, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dai vigenti CCNL.

16. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 40 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 55 Permessi orari a recupero *

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.

2. Per consentire al responsabile di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile e comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa salvo casi di particolare urgenza o necessità valutati dal responsabile.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate **entro i due mesi successivi**, secondo modalità individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 41 (Permessi orari a recupero) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 56 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 assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle **attribuzioni** del proprio profilo professionale, l'Azienda o Ente procede secondo quanto previsto dal D.P.R. 171 del 2011.

5. Ove non sia possibile applicare il precedente

comma 4, oppure nel caso di **inidoneità permanente e assoluta**, a qualsiasi attività lavorativa, 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 di preavviso.

6. Alla fattispecie del dipendente riconosciuto temporaneamente inidoneo allo svolgimento delle proprie attribuzioni, applica l'art. 59 (Mutamento di profilo per 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 psicofisica 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. intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni altro compenso accessorio comunque denominato, 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. 94, comma 2, lett. c) (Retribuzione e sue definizioni)**;
- b. 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
- c. 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" 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. 42 (Assenze per malattia) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 57 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 postintervento** nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico **di cui al comma 11 lett. a) dell'art. 56 (Assenze per malattia)**.

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 debi-

tamente 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.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 43 (Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita) del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 58 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 comporta, che è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dipendente spetta la retribuzione di cui all'art. 56 **comma 11, lett. a) (Assenze per malattia).**

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. 44 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio) del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 59 Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica *

1. Nel caso in cui il dipendente sia riconosciuto temporaneamente inidoneo allo svolgimento delle proprie mansioni, l'inquadramento nell'area inferiore ha carattere temporaneo ed il posto del dipendente è indisponibile ai fini della sua copertura. La restituzione del dipendente allo svolgimento delle originarie mansioni del profilo di provenienza avviene al termine fis-

sato dall'organo collegiale come idoneo per il recupero della piena efficienza fisica.

2. Nel caso in cui il dipendente venga collocato nell'area inferiore ha diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza, ai sensi dell'art. 4, comma 4 della legge 68/1999. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva del nuovo livello economico senza alcun riassorbimento del trattamento in godimento, fatto salvo quanto previsto dalle norme in vigore in materia di infermità per causa di servizio.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 (Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica) del CCNL 20.9.2001 integrativo del CCNL 7.4.1999.

Art. 60 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 e 28 del D. Lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore **spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 94, comma 2, lett. c) (Retribuzione e sue definizioni),** inclusi i ratei di tredicesima ove matu-

rati, 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.

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, 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 compu-

to 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. 45 (Congedi dei genitori) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 61 Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche *

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza, di alcolismo cronico, **di ludopatia o di disturbi del comportamento alimentare** e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

- a. il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto per le assenze per malattia;
- b. concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- c. riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- d. assegnazione del lavoratore a compiti della stessa **Area** di inquadramento contrattuale diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado ovvero il **coniuge** o il convivente ai sensi della legge 76/2016 che si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per le assenze per malattia.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'Azienda o Ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

5. Qualora risulti che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'Azienda o Ente può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni relative alle assenze per malattia.

6. Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'azienda o ente.

7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto nel rispetto della normativa disciplinare.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 47 (**Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche**) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 62 Diritto allo studio *

1. Ai dipendenti sono concessi - anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'Azienda o Ente - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna Azienda o Ente all'inizio di ogni anno.

2. I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite percentuale già stabilito dal comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.

3. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgono dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art.10 della legge n. 300 del 1970.

4. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi, **svolti anche in modalità telematica**, destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari **compreso ciclo di dottorato di ricerca qualora non svolto in congedo**, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico nonché per sostenere i relativi esami.

5. Il personale di cui al presente articolo interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale. Nell'ambito della contrattazione integrativa, potranno essere previste ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea, finalizzati alla acquisizione di specifica professionalità ovvero corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo, nel rispetto

delle priorità di cui al comma 6.

6. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità:

- a. dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
- b. dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
- c. dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b) nonché i dipendenti di cui al comma 12.

7. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari o che frequentino i corsi di cui al comma 12.

8. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i

dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza sono definite dalla contrattazione integrativa.

9. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi per straordinario già effettuato.

10. Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'azienda o ente potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.

11. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4 il dipendente in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi giornalieri retribuiti previsti appositamente dal presente CCNL per la partecipazione agli esami.

12. Ai lavoratori a con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi del comma 1, iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 48 (Diritto allo studio) del CCNL del 21 maggio 2018.

Congedo parentale su base oraria (Art. 46 CCNL 2016-2018)

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 legge 24 dicembre 2012, n. 228, 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, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 32 e delle relative disposizioni attuative.

Richiamo alle armi (Art. 49 CCNL 2016-2018)

1. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai

fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'Azienda o Ente corrisponde il trattamento economico previsto ai sensi dell'art.1799 del D. Lgs. n.66 del 2010.

2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art. 1799, ai dipendenti richiamati alle armi, l'Azienda o Ente corrisponde l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'amministrazione militare.

3. Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'Azienda o Ente per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Unioni civili (Art. 50 CCNL 2016-2018)

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/ 2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Aspettativa (art. 12 CCNL 20/09/2001 integrativo del CCNL del 7/04/1999)

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

2. Il dipendente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia, anche per cause diverse, ovvero delle aspettative di cui al comma 8 lett. a) e b), se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo, fatto salvo quanto previsto dal comma 8 lett. c).

3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.

4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 23 e 24 del CCNL 1 settembre 1995 e si ritiene fruibile decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.

5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione

e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.

6. L'azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente per le stesse motivazioni e negli stessi termini può riprendere servizio di propria iniziativa.

7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'art. 29 del CCNL 1.9.1995.

8. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

- a. per un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa azienda o ente del medesimo comparto ovvero ente o amministrazione di comparto diverso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova.
- b. per tutta la durata del contratto di lavoro a

termine se assunto presso la stessa o altra azienda o ente del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato.

- c. per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000 - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla GU dell'11 ottobre 2000, serie generale n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 se utilizzata allo stesso titolo.

9. È disapplicato l'art. 47 del DPR 761/1979.

10. Il presente articolo sostituisce l'art. 27 del CCNL 1 settembre 1995, come modificato ed integrato dal CCNL del 22 maggio 1997.

Altre aspettative previste da disposizioni di legge

(art. 13 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 23 CCNL del 19/04/2004)

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative ed i distacchi per motivi sindacali sono regolati dai CCNQ sotto-

scritti il 7 agosto 1998 ed il 9 agosto 2000.

2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 e successive modificazioni ed integrazioni oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57 della legge 28 dicembre 2001, n. 448.

3. Il dipendente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, per il tempo di permanenza all'estero del coniuge, qualora non sia possibile il suo trasferimento nella località in questione in amministrazione di altro comparto.

4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

5. Il dipendente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi

in via di sviluppo e quelli previsti dai commi 2 e 3 senza aver trascorso un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo nonché alle assenze di cui di cui al D. Lgs. 151/2001.

Capo V Mobilità

Art. 63 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) e all'art. 23 commi 2 e 3 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento);**
- b. il bando, **da emanarsi con cadenza annuale e pubblicato sul sito web aziendale, riportante i profili ricercati dall'Azienda,** indica procedure e criteri di valutazione;
- 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. 40, commi 11 e 12, (Periodo di prova).

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 52 (Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria del personale) del CCNL del 21 maggio 2018 e l'art. 21 (Mobilità) del CCNL del 19.4.2004.

*Disposizioni particolari
(Art. 100 CCNL 2016-2018)*

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 con riferimento agli incrementi della retribuzione tabellare derivanti dal presente CCNL.

*Mobilità interna
(art. 18 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 3 CCNL del 31/07/2009)*

1. La mobilità all'interno dell'azienda concerne l'utilizzazione sia temporanea che definitiva del personale in struttura ubicata in località diversa da quella della sede di assegnazione. Essa avviene nel rispetto della categoria, profilo professionale, disciplina ove prevista e posizione economica di appartenenza del dipendente.

2. L'Azienda, nell'esercizio del proprio potere organizzatorio, per comprovate ragioni tecniche

o organizzative, nel rispetto dell'art. 2103 del Codice civile, dispone l'impiego del personale nell'ambito delle strutture situate nel raggio di venticinque chilometri dalla località di assegnazione, previa informazione ai soggetti di cui all'art. 9, comma 2 (Composizione delle delegazioni) del CCNL 7.4.1999. Non si configura in ogni caso quale mobilità, disciplinata dal presente articolo, lo spostamento del dipendente all'interno della struttura di appartenenza, anche se in ufficio, unità operativa o servizio diverso da quello di assegnazione, in quanto rientrante nell'ordinaria gestione del personale affidata al dirigente responsabile.

2bis. Deroghe in misura inferiore all'ambito territoriale di cui al comma 2 possono essere previste in sede di confronto regionale, ai sensi dell'art. 7 (Coordinamento Regionale) del CCNL 19.4.2004 tenuto conto, in particolare, delle problematiche legate alle dimensioni territoriali delle aziende, alla conformazione fisica del territorio e alle condizioni di viabilità e delle reti di trasporto pubblico ed altre situazioni valutabili in tale sede.

3. La mobilità interna si distingue in mobilità di urgenza e ordinaria e viene attuata secondo le seguenti procedure:

a. Mobilità di urgenza: Essa avviene nei casi in cui sia necessario soddisfare le esigenze funzionali delle strutture aziendali in presenza di eventi contingenti e non prevedibili; ha carattere provvisorio, essendo disposta per il tempo strettamente necessario al perdurare

delle situazioni di emergenza e non può superare il limite massimo di un mese nell'anno solare salvo consenso del dipendente. La mobilità di urgenza può essere disposta nei confronti dei dipendenti di tutte le categorie. Al personale interessato, se ed in quanto dovuta spetta l'indennità di missione prevista dall'art. 44 (Trattamento di trasferta) del CCNL integrativo 20 settembre 2001 per la durata della assegnazione provvisoria.

b. Mobilità ordinaria, a domanda: Le aziende, prima dell'assegnazione dei dipendenti assunti a seguito di procedure selettive ai sensi della legge 56/1987, o concorsuali, possono attivare procedure di mobilità interna ordinaria con le seguenti modalità e criteri:

1. tempestiva informazione sulle disponibilità dei posti da ricoprire;
2. domanda degli interessati. In caso di più domande, per i dipendenti inclusi nelle categorie C e D dovrà essere effettuata una valutazione positiva e comparata del curriculum degli aspiranti in relazione al posto da ricoprire. Per i dipendenti delle categorie A e B dovranno essere compilate graduatorie sulla base dell'anzianità di servizio nel solo profilo di appartenenza del dipendente, tenendo conto anche della sua situazione personale e familiare nonché della residenza anagrafica secondo criteri di priorità definiti in sede di contrattazione integrativa.

c. Mobilità d'ufficio: Le aziende, in mancanza di domande per la mobilità volontaria, possono

disporre d'ufficio per motivate esigenze di servizio misure di mobilità interna del personale sulla base di criteri da definirsi in sede di contrattazione integrativa.

4. Alla contrattazione per la definizione dei criteri di cui alle lettere b), punto 2, e c) del comma precedente si applica la procedura dell'art. 4, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL 7 aprile 1999.

4bis. In caso di ristrutturazione su dimensione regionale o sovra aziendale degli enti del SSN che comportino l'accorpamento, anche parziale, di strutture appartenenti a separati enti, i criteri circa la mobilità del personale interessato, nel rispetto della categoria, profilo professionale, disciplina ove prevista e posizione economica di appartenenza del dipendente, possono essere affrontate in sede di confronto regionale ai sensi dell'art. 7 (Coordinamento Regionale) del CCNL 19.4.2004.

5. La mobilità interna dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10 (Titolarità e flessibilità in tema di permessi sindacali) del CCNQ del 7 agosto 1998 ed accreditati con le modalità ivi previste, fatta salva la mobilità d'urgenza, può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza e della RSU ove il dirigente ne sia componente, ai sensi dell'art. 18, comma 4 (Tutela del dirigente sindacale) del medesimo CCNQ.

Accordi di mobilità

(art. 33 CCNL del 01/09/1995)

1. Al fine di salvaguardare l'occupazione, tra le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Nazionale e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dipendenti tra le stesse aziende ed enti, anche di diversa Regione.

2. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, possono essere stipulati:

- i. per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
- ii. dopo tale evento, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

3. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 1, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'azienda o ente.

4. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui all'art. 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende o enti nonché dai rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna

azienda o ente è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 9 comma 2 (Composizione delle delegazioni) del CCNL 7 aprile 1999 - Il riferimento nel testo originale era all'art. 6, comma 2 (Composizione delle delegazioni) del CCNL 1° settembre 1995, sostituito.

5. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:

- a. le aziende e gli enti riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;
- b. le aziende e gli enti cedenti e le posizioni e profili professionali di personale eventualmente interessato alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;
- c. i requisiti culturali e professionali nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle aziende ed enti riceventi. In caso di passaggio alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dipendenti provenienti dalle I.P.A.B., è richiesto il possesso dei requisiti professionali o di studio previsti per l'accesso ai pubblici concorsi, eccettuato il limite di età.
- d. il termine di scadenza del bando di mobilità;
- e. le eventuali attività di riqualificazione ed addestramento professionale occorrenti;
- f. le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo.

In ogni caso copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende e degli enti interessati e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi, ai sensi dell'art. 51, comma 3 del D.Lgs. 29/1993, da effettuarsi nei termini e con le modalità previste dalla stessa norma.

Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza

(art. 21 CCNL integrativo del 20/09/2001)

1. È confermata la disciplina degli accordi di mobilità di cui all'art. 33 (Accordi di mobilità) del CCNL del 1 settembre 1995, che a decorrere dal presente contratto possono essere stipulati anche tra amministrazioni di comparti diversi.

2. In relazione a quanto previsto dall'art. 35, comma 6, del D.Lgs. n.29/1993, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altre aziende del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, l'azienda interessata comunica a tutte le aziende ed enti del comparto operanti nell'ambito regionale, l'elenco del personale in eccedenza distinto per categoria e profilo professionale per conoscere la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.

3. Analoga richiesta viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di diverso comparto di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs. 29/1993 presenti sempre a livello provinciale e regionale, al fine di accertare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti.

4. Le aziende del comparto comunicano, entro il termine di 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 1, l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica di ciascuna categoria, profilo e posizione economica, per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza. Le amministrazioni di altri comparti, qualora interessate, seguono le medesime procedure.

5. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni; con la specificazione di eventuali priorità; l'azienda dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

6. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'azienda di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri: - dipendenti portatori di handicap;

- situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico e/o se il lavoratore sia unico titolare di reddito;
- maggiore anzianità lavorativa presso la pub-

blica amministrazione;

- particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili; la stabile convivenza, nel caso qui disciplinato e in tutti gli altri casi richiamati nel presente contratto, è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente;
- presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

La ponderazione dei criteri e la loro integrazione viene definita in sede di contrattazione integrativa.

7. Per la mobilità del personale in eccedenza, la contrattazione integrativa può prevedere specifiche iniziative di formazione e riqualificazione, al fine di favorirne la ricollocazione e l'integrazione nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al modello di classificazione vigente.

Comando

(art. 20 CCNL integrativo del 20/09/2001)

1. Per comprovate esigenze di servizio dell'azienda la mobilità del dipendente può essere attuata anche attraverso l'istituto del comando tra aziende ed enti del comparto anche di diversa regione ovvero da e verso altre amministrazioni di diverso comparto, che abbiano dato il loro assenso, nel rispetto della categoria, profilo professionale e disciplina, ove prevista, del dipendente.

2. Il comando è disposto per tempo determinato ed in via eccezionale con il consenso del

dipendente alla cui spesa provvede direttamente ed a proprio carico l'azienda o l'amministrazione di destinazione. Il servizio prestato in posizione di comando è equiparato al servizio prestato presso l'azienda di provenienza.

3. Il posto lasciato disponibile dal dipendente comandato non può essere coperto per concorso o qualsiasi altra forma di mobilità.

4. I posti vacanti, temporaneamente ricoperti dal dipendente comandato, sono considerati disponibili sia ai fini concorsuali che dei trasferimenti.

5. Il comando può essere disposto anche nei confronti del dipendente per il quale sia in corso il periodo di prova, purché la conseguente esperienza professionale sia considerata utile a tal fine dall'azienda e previa individuazione delle modalità con le quali le amministrazioni interessate ne formalizzeranno l'avvenuto superamento.

6. Per finalità di aggiornamento, il dipendente può chiedere un comando finalizzato per periodi di tempo determinato presso centri, istituti e laboratori nazionali ed internazionali od altri organismi di ricerca che abbiano dato il proprio assenso.

7. Il comando del comma 6 è senza assegni e non può superare il periodo di due anni nel quinquennio, ferma restando l'anzianità di

servizio maturata nel periodo di comando agli effetti concorsuali.

8. Ove il comando sia giustificato dall'esigenza dell'azienda per il compimento di studi speciali o per l'acquisizione di tecniche particolari, al dipendente comandato sono corrisposti gli assegni e, per un periodo non superiore a sei mesi, il trattamento di missione.

9. Sono disapplicati gli artt. 44 e 45, commi 4 e segg. del DPR 761/1979.

Capo VI Formazione del personale

Art. 64 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.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 53 del CCNL 21.5.2018.

Art. 65 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 comu-

ni 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 (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.

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. 66 Destinatari dei processi della formazione *

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi rilevati nell'organizzazione, anche in conseguenza di innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, processi di mobilità, processi di reclutamento di nuovo personale, programmi di sviluppo della qualità dei servizi, esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione del personale. Gli stessi piani individuano altresì le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché i soggetti esterni, tra quelli di cui al comma 6 del presente articolo, coinvolti nella realizzazione delle attività programmate.

2. Le Aziende ed Enti assicurano, ove necessario, la formazione d'ingresso del personale neoassunto **anche mediante affiancamento**. Essa è effettuata mediante attività di intensità e durata coerente con le esigenze di inserimento di tale personale nei contesti organizzativi.

3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le Aziende ed Enti, compatibilmente con le esigenze organizzative connesse con l'organizzazione delle attività formative, favoriscono la partecipazione a

successivi moduli formativi aventi il medesimo oggetto, dei dipendenti impossibilitati a partecipare per oggettivi impedimenti. L'impossibilità a partecipare deve, in ogni caso, essere tempestivamente comunicata con congruo anticipo. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 4, lettera a).

4. I piani di formazione definiscono quali iniziative **aziendali** abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed in particolare stabiliscono:

- a. le attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata;
- b. le attività formative aventi l'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione, tenendo conto dell'evoluzione delle normative e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane.

5. Per garantire l'obiettivo di una formazione permanente e diffusa, i piani di formazione di cui al comma 1 definiscono anche le metodologie formative e didattiche e, in tale ambito,

valutano la possibilità, per accrescere l'efficacia e l'efficienza delle iniziative programmate, di attivare metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

6. Nell'attuazione dei piani di formazione, nel rispetto delle disposizioni di legge in materia, le Aziende ed Enti possono assumere iniziative di collaborazione con altre Aziende, Enti o amministrazioni ed altri soggetti privati, finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

7. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Azienda ed Ente è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa Azienda ed Ente.

8. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e **di alloggio**, ove ne sussistano i presupposti. Al fine di favorire la partecipazione nelle Aziende ed Enti con articolazione sul territorio è privilegiata l'organizzazione di attività a livello regionale o territoriale, ove non sia possibile realizzare attività di formazione a distanza.

9. Le Aziende ed Enti individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sul-

la base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 8 (Organismo paritetico per l'innovazione), possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

10. Le Aziende ed Enti curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

11. Le Aziende ed Enti e le organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), possono costituire enti bilaterali per la formazione, in ogni caso nel rispetto delle disposizioni e dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente.

12. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 8 (Organismo paritetico per l'innovazione):

- a. possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
- b. possono essere formulate proposte all'Azienda ed Ente, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
- c. possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di forma-

zione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.

13. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

14. La partecipazione del personale all'attività **formativa** si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

- a. corsi di insegnamento previsti dall'art. 6 del d.lgs. 30.12.1992 n. 502;
- b. corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale organizzati dal servizio sanitario nazionale;
- c. formazione di base e riqualificazione del personale.

15. Le attività di cui al comma 14 sono riservate di norma al personale delle strutture presso le quali si svolge la formazione stessa, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.

16. Il personale è ammesso alla formazione secondo le modalità previste dai regolamenti delle singole aziende ed enti, privilegiando la competenza specifica.

17. L'attività formativa, se svolta fuori orario di

lavoro, è remunerata in via forfettaria con un compenso orario di € 25,82 lorde, comprensivo dell'impegno per la preparazione delle lezioni e della correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici. Se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20% per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati, in quanto effettuato fuori dell'orario di lavoro.

18. Il presente articolo disapplica e sostituisce **l'art. 54 del CCNL 21.5.2018, l'art. 29, commi 14, 15, 16 e 17 del CCNL 7.4.1999 e l'art. 20, comma 8 del CCNL 19.4.2004.**

Art. 67 Formazione continua ed ECM *

1. La formazione continua e l'ECM costituiscono 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 (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. L'attività formativa è finalizzata alla valorizzazione delle risorse umane attraverso programmi mirati allo sviluppo delle professionalità.

2. L'Azienda e l'Ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda o Ente. La relativa disciplina è, in particolare riportata nei commi 8 e seguenti del precedente articolo (Destinatari e processi della formazione) come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. Al fine di ottimizzare le risorse disponibili per garantire la formazione continua a tutto il personale del ruolo sanitario destinatario dell'art. 16 bis citato al comma 1 e, comunque, la formazione in genere al personale degli altri ruoli, nelle linee di indirizzo sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali ove non sia possibile assicurarla a livello interno.

7. 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) (Permessi giornalieri retribuiti)**, dell'art. 62 (Diritto allo studio) e **dell'art. 68** (Congedi per la formazione).

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 55 (Formazione continua ed ECM) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 68 Congedi per la formazione *

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dagli artt. 5 e 6 della legge n.53/2000 per quanto attiene alle finalità e durata, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa azienda o ente del comparto, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa definisce i criteri per la distribuzione e utilizzazione della percentuale.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare

all'azienda o ente una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Il confronto di cui all'art. 6, comma 3, lett. l) individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale di cui al comma 2.

5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative dei servizi ed uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'azienda può differire motivatamente - comunicandolo per iscritto - la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.

6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comportamento, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'azienda ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute negli artt. 56 (Assenze per malattia) e 58 (Infortuni sul lavoro, malattie

professionali e infermità dovute a causa di servizio) del presente CCNL.

7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 (Congedi per la formazione) del CCNL 20.9.2001 integrativo del CCNL 7.4.1999.

Art. 69 Decorrenza e disapplicazioni del Titolo IV

1. Con l'entrata in vigore del presente TITOLO ai sensi dell'art. 2, comma 2, (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), e fermo restando quanto previsto nell'art. 3 (Conferme) cessano, in particolare, di avere efficacia: - artt. 22, comma 7, del CCNL del 7/4/1999 "Norma finale e transitoria"; - art. 12, comma 8, lett. a) del CCNL integrativo del 20/9/2001 "Aspettativa". - la Tabella 1 allegata al CCNL 1.9.1995;

- art. 6 del CCNL del 20.9.2001 integrativo del CCNL del 7.4.1999 "Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica".
- art. 56 del CCNL 21.5.2018 "Decorrenze e disapplicazioni";

2. Con l'entrata in vigore del presente TITOLO ai sensi dell'art. 2, comma 2, (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto)

to) cessano di avere efficacia il Capo I "Costituzione del rapporto di lavoro" e il Capo II "Istituti dell'orario di lavoro" del CCNL 21.5.2018.

3. Con l'entrata in vigore del Capo VI sulla Formazione del personale, ai sensi dell'art. 2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del presente CCNL, oltre alle disapplicazioni riportate nei singoli articoli, cessano di avere efficacia e sono pertanto disapplicate tutte le altre disposizioni in materia di formazione del personale ovunque previste nei precedenti CCNL del comparto.

Titolo V Tipologie flessibili di rapporto di lavoro

Capo I Lavoro a tempo determinato

Art. 70 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. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81 del 2015 sono:

- attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;
- particolari necessità delle Aziende ed Enti di nuova istituzione;
- 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, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio, di cui agli artt.16, 17, 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 so-

stituito, 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. 57 (Contratto di lavoro a tempo determinato) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 71 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. 49, 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 ser-

- vizio 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. 49 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. 56 (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. 56, 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. 56 (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 (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 (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) (Permessi giornalieri retribuiti). **Per il diritto allo studio, resta fermo quanto previsto all'art. 62, comma 2 (Diritto allo studio)**;
 - permessi di cui all'art. 54 (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) (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 (Permessi giornalieri retribuiti), dall'art. 51 (Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari) e dall'art. 54 (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 fruiti 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. 40 (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. 40 (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 es-

sere 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. 70 (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 pro-

cedure 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.

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. 58 (Trattamento economico - normativo del personale con contratto a tempo determinato) del CCNL del 21 maggio 2018.

***Contratto di formazione e lavoro
(art. 33 CCNL integrativo del 20/09/2001)***

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 (Composizione delle delegazioni) del CCNL 7 aprile 1999, le aziende possono stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451. Il numero dei contratti di formazione e lavoro stipulabili è definito nell'ambito dei progetti previsti dall'art. 3, comma 3 della legge 863/1984.

2. Non possono stipulare contratti di formazione e lavoro le aziende che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 34 del d.lgs. 29/1993 o che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, a meno che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di profili professionali diversi da quelli dichiarati in eccedenza, fatti salvi i posti necessari per la ricollocazione del personale ai sensi dell'art. 21 (Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza) del CCNL Integrativo 20 settembre 2001.

3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono

nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle aziende del comparto, ivi comprese le disposizioni di legge riferite a categorie riservatarie, precedenza e preferenze, utilizzando procedure semplificate.

4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:

- a. per l'acquisizione di professionalità elevate;
- b. per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.

Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre assunzioni a tempo determinato.

5. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nella categoria D. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nelle categorie A e B, posizione economica iniziale.

6. Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del comma 4, lett. a), nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto, è previsto un periodo obbligatorio di formazione che esclude ogni prestazione lavorativa, non inferiore a 130 ore complessive; per

i lavoratori assunti ai sensi del comma 4, lett. b), il suddetto periodo non può essere inferiore a 20 ore ed è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed anti-infortunistica.

7. Le eventuali ore aggiuntive destinate alla formazione rispetto a quelle previste dall'art. 16, comma 5 del d.l. 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, non sono retribuite.

8. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 14 (Il contratto individuale di lavoro) del CCNL del 1 settembre 1995, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.

9. Ai lavoratori assunti con i contratti di formazione e lavoro previsti dal comma 4 è attribuito il trattamento del livello economico corrispondente al profilo di assunzione (Bs, C, D o Ds) dal CCNL del 7 aprile 1999 come integrato dal CCNL relativo al II biennio economico 2000-2001. Spettano, inoltre, l'indennità integrativa speciale, e la tredicesima mensilità. La contrat-

tazione integrativa può disciplinare la attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro, nell'ambito delle risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro, nonché la fruizione dei servizi sociali eventualmente previsti per il personale, nell'ambito del finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

10. La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato di cui all'art. 17 (Assunzione a tempo determinato) del CCNL 1 settembre 1995, come riprodotto all'art. 31 (Assunzione a tempo determinato) del CCNL Integrativo 20 settembre 2001, con le seguenti eccezioni:

- Il periodo di prova è stabilito in un mese nei contratti di prestazione effettiva per i contratti di cui al comma 4, lett. b); di due mesi per i contratti stipulati ai sensi dello stesso comma lett. a);
- nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.

11. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

12. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai

soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:

- Malattia
- gravidanza e puerperio
- astensione facoltativa post partum
- servizio militare di leva e richiamo alle armi
- infortunio sul lavoro.

13. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 8 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.

14. Al termine del rapporto l'azienda è tenuta ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.

15. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Le aziende disciplinano, previa concertazione ai sensi dell'art 6, comma 1 lett. B) (Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche) del CCNL del 7 aprile 1999, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione

alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 12.

16. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

17. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro da parte delle aziende che non confermano almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e non prevedibili, informandone i soggetti sindacali.

18. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro esercitano i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300 del 1970.

Capo II Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Art. 72 Contratto di somministrazione *

1. Le Aziende ed Enti possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli artt. 30 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee

o eccezionali, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 70, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato).

3. Il ricorso al contratto di somministrazione non è consentito per i profili professionali **dell'area del personale di supporto** ovvero per i profili professionali anche **dell'area degli assistenti e dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari** addetti alla vigilanza e ai compiti ispettivi. È rimessa alla valutazione delle Aziende ed Enti la possibilità di ricorrere alla forma di flessibilità di cui al presente articolo per le esigenze dei servizi di emergenza. Il contratto di somministrazione non è utilizzabile per fronteggiare stabilmente le carenze di organico. L'Azienda o Ente può ricorrere a tale flessibilità, tenendo conto dell'economicità dello strumento e della programmabilità delle urgenze.

4. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri

sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. La contrattazione integrativa definisce le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, nell'ambito delle disponibilità già destinate dalle Aziende ed Enti per tale specifica finalità.

5. L'Azienda o Ente comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art.7 della legge n.300/1970.

6. Le Aziende ed Enti sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D. Lgs. n. 81/2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

7. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare presso gli enti utilizzatori i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

8. Nell'ambito dell'organismo paritetico di cui all'art. 8 (Organismo paritetico per l'innova-

zione) sono fornite informazioni sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui profili professionali interessati.

9. Per quanto non disciplinato da presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia. In conformità alle vigenti disposizioni di legge e fermo restando quanto previsto dall'art. 2 del decreto legislativo del 28 luglio 2000, n. 254, è fatto divieto alle Aziende ed Enti di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate ai sensi della vigente normativa in materia di lavoro somministrato.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 59 (Contratto di somministrazione) del CCNL del 21 maggio 2018.

Capo III Lavoro a tempo parziale

Art. 73 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:
- sia stato già raggiunto il limite di cui al comma 2;
 - 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;
 - 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 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%. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 3, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.

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 prestabilitate.

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. 60 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 74 Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale *

1. La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

a. orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);

b. verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

c. misto ossia con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).

3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente. In presenza di particolari e motivate esigenze, il dipendente può concordare con l'azienda o ente ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie definite ai sensi **dell'art. 6, comma 3, lett. a) (Confronto)**, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna azienda o ciascun ente, tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali. La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione, di cui ai commi 2 e 3, richiesta dall'azienda o ente avviene con il consenso scritto dell'interessato.

4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'Azienda o Ente, senza effetti di ricaduta sulla regola del riproporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

5. Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale a tempo parziale orizzontale, previo

consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti disposizioni legislative, con particolare riferimento al D. Lgs. 151/2001 e alla legge 104/1992, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto. Nei casi di tempo parziale verticale **il personale assicura per intero, nei periodi di servizio**, le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni.

6. Al personale utilizzato, ai sensi dei precedenti commi 5 e 6 per la copertura dei turni di pronta disponibilità, si applica l'art. 44 (Servizio di pronta disponibilità). Il lavoro supplementare effettuabile da tale personale per i turni, ivi compresi quelli di pronta disponibilità, soggiace ai limiti quantitativi di cui all'art. 75 comma 2 (Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale) e, in ogni caso, non può superare n. 102 ore annue individuali.

7. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non può effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività di supporto all'intramoenia.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 61 (Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 75 Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale *

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art.6, comma 1, del D.Lgs.n.81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile, previsto dal contratto individuale del lavoratore e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze orga-

nizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione globale di fatto **di cui all'art. 94 (Retribuzione e sue definizioni)**, maggiorata di una percentuale pari al 15 %. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.

7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di

tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art.6, comma 3, del D.Lgs.n. 81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all' art. 47 (Lavoro straordinario).

8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art.6, comma 2, del D.Lgs.n.81/2015.

9. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia **ad eccezione dei permessi ex art. 33, commi 3 e 6, della Legge n. 104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al**

50% di quello del personale a tempo pieno.

In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D.Lgs.n.151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità e le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla **stessa area, differenziale economico di professionalità e profilo professionale.**

11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

12. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 81/2015.

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 62 (Trattamento economico normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCNL del 21 maggio 2018.

Titolo VI Lavoro a distanza

Capo I Lavoro agile

Art. 76 Definizione e principi generali

1. Il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle Aziende o Enti, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'Azienda o Ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'Azienda o Ente i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza

il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine, l'Azienda o Ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime attribuzioni esclusivamente all'interno dell'Azienda o Ente, con le precisazioni di cui al presente Titolo.

4. L'Azienda o Ente garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Art. 77 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. l) (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 - previo confronto ai sensi dell'art. 6 comma 3 lett. l) (Confronto) 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 coper-

te da altre misure.

Art. 78 Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'Azienda e Ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a. durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b. modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c. modalità di recesso, che deve avvenire con un termine di preavviso non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 legge n. 81/2017;
- d. ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e. indicazione della fascia di cui all'art. 79 comma 1, lett. a) (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione);
- f. i tempi di riposo del lavoratore che comunque non devono essere inferiori a quelli

previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

- g. le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i.;
- h. l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.

2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Art. 79 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

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 lavoro

non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 43 comma 5 (Orario di Lavoro) a cui il lavoratore è tenuto nonché 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), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 13 (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. 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.

5. 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.

6. 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.

Art. 80 Formazione nel lavoro agile

1. Al fine di accompagnare il percorso di in-

troduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.

2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione, la condivisione delle informazioni e la salute e sicurezza sul lavoro.

Capo II Altre forme di lavoro a distanza

Art. 81 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 modificazione 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. Fermo restando quanto previsto dall'art. 6 comma 3, lett. l) (Confronto), 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. 43 (Orario di lavoro).

5. 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.

6. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo, si applica quanto previsto in materia di lavoro agile all'art. 78 (Accordo individuale) 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) e art. 80 (Formazione).

Art. 82 Decorrenza e disapplicazioni del Titolo VI

1. Con l'entrata in vigore del presente TITOLO ai sensi dell'art. 2, comma 2, (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), e fermo restando quanto previsto nell'art. 3 (Conferme) cessa di avere efficacia l'art. 36 del CCNL 20.9.2001 integrativo del CCNL 7.4.1999.

Titolo VII Responsabilità disciplinare

Art. 83 Obblighi del dipendente *

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepo- nendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 D. Lgs. 165/2001 e nel codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna Azienda o Ente.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Azienda o Ente e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

- a. collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Azienda o Ente anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b. rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;
- c. non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

- d. nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla Legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Azienda o Ente, e dal D. Lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa Azienda o Ente in ordine al DPR n. 445/2000 in tema di autocertificazione;
- e. rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile preposto;
- f. durante l'orario di lavoro **o durante l'effettuazione dell'attività lavorativa in modalità a distanza**, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g. non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;
- h. eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o **attribuzioni** che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha

il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge o costituisca illecito amministrativo;

- i. vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j. avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- k. non valersi di quanto è di proprietà dell'Azienda o Ente per ragioni che non siano di servizio;
- l. non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013;
- m. osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Azienda o Ente da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Azienda o Ente stesso in locali non aperti al pubblico;
- n. comunicare all'Azienda o Ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o. in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza salvo comprovato impedimento;
- p. astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi fi-

nanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

- q. comunicare all'Azienda o Ente la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.
- r. rispettare gli obblighi contenuti al Titolo VI - Lavoro a distanza;

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 64 (Obblighi del dipendente) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 84 Codice disciplinare *

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b. rilevanza degli obblighi violati;
- c. responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d. grado di danno o di pericolo causato all'Azienda o Ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e. sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f. concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

3. La sanzione disciplinare, dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a. inosservanza delle disposizioni di servizio, **ivi incluse quelle relative al lavoro a distanza**, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D. Lgs n. 165/2001;
- b. condotta non conforme, nell'ambiente di lavoro, a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c. negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d. inosservanza degli obblighi in materia di

prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Azienda o Ente o di terzi;

- e. rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Azienda o Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge. n. 300/1970;
- f. **negligenza** o insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater del D. Lgs. n. 165/2001;
- g. violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del D. Lgs. n. 165/2001;
- h. violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Azienda o Ente e destinato al **welfare integrativo a favore dei dipendenti ai sensi dell'art. 89 (Welfare integrativo)**.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a. recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;
- b. particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
- c. ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art.55-quater, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata

- dal servizio - **anche svolto in modalità a distanza** o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi;
- d. ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
 - e. svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
 - f. manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda o Ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della L. n. 300/1970;
 - g. ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del D. Lgs. n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;
 - h. ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del D. Lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori, nell'ambiente di lavoro, che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
 - i. violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato **disservizio ovvero danno o pericolo** all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi.
5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art.55-bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001.
 6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art.55-sexies, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001.
 7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001.
 8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a. recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
 - b. occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottra-

- zione di somme o beni di pertinenza dell'Azienda o Ente o ad esso affidati;
- c. atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
 - d. alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
 - e. violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Azienda o Ente agli utenti o a terzi.
 - f. fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
 - g. ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.
9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:
- 1) con preavviso per:
 - a. le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b), c) e da f bis) a f) quinquies del D.Lgs.n.165/2001;
 - b. la recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5,6,7 e 8;
 - c. recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;
 - d. condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - e. la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2 secondo e terzo periodo del DPR 62/2013;
 - f. violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.
 - g. mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'Azienda o Ente;
 - 2) senza preavviso per:
 - a. le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165/2001;
 - b. commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 68 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale) **del CCNL del 21.5.2018**, fatto salvo quanto previsto dall'art. 69 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) **del CCNL del 21.5.2018**;

- c. condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - d. commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
 - e. condanna, anche non passata in giudicato:
 - per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012;
 - per i delitti indicati dall'art. 12, commi 1, 2 e 3 della legge 11 gennaio 2018 n. 3;
 - quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97; - per gravi delitti commessi in servizio.
 - f. violazioni dolose degli obblighi non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.
10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate

secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai codici di comportamento aziendali e agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 64 (Obblighi del dipendente), e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda o Ente secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs n. 165/2001.

12. In sede di prima applicazione, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 66 (Codice disciplinare) del CCNL del 21 maggio 2018.

***Sanzioni disciplinari
(Art. 65 CCNL 2016-2018)***

1. Le violazioni da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati all'art. 64 (Obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento

disciplinare:

- a. rimprovero verbale;
- b. rimprovero scritto (censura);
- c. multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f. licenziamento con preavviso;
- g. licenziamento senza preavviso.

2) Sono altresì previste, dal D.Lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

- a. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art.55-bis, comma 7;
- b. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 1;
- c. sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 3;

3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del D. Lgs n. 165 del 2001.

4. Il responsabile della struttura presso cui pre-

sta servizio il dipendente, previa audizione del dipendente a difesa sui fatti addebitati, procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.

5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.

6. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

7. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal D.Lgs. n. 116 del 2016 e quanto previsto dall' art. 55 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001.

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare (Art. 67 CCNL 2016-2018)

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 quater comma 3 bis del D.Lgs. 165/2001, l'Azienda o Ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
(Art. 68 CCNL 2016-2018)

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'Azienda o Ente disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino a termine di quello penale, ai sensi dell'art. 69 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012.

4. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'art.55-ter del D.Lgs.165/2001 e dall'art. 69 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

6. Ove l'Azienda o Ente proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 66, comma 9, n. 2 (Codice disciplinare), la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art.66, comma 9, n.2 (Codice disciplinare), l'Azienda o Ente ritenga che la

permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'Azienda o Ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art.69 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art.66, comma 9, n. 2(Codice disciplinare).

7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere

straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 69, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art.55 quater comma 3 bis del D.Lgs. n.165/2001.

***Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
(Art. 69 CCNL 2016-2018)***

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter e quater del D.Lgs.n.165 del 2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, qualora per i fatti oggetto del pro-

cedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 66, comma 9, n.2 (Codice disciplinare), e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-

ter, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'Azienda o Ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima categoria e posizione economica in cui è confluito il profilo posseduto al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.

***Determinazione concordata della sanzione
(Art. 70 CCNL 2016-2018)***

1. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa e non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001. La proposta dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'Ufficio per i procedimenti Disciplinari e dal dipendente e

la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

(art. 48 CCNL integrativo del 20/09/2001)

1. Le aziende, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL del 7 aprile 1999, adottano con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27.11.1991, n.92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice-tipo.

Titolo VIII Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 85 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. È 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. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.

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 assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio, 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. 49 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. 56 comma 11, lett. a) (Assenze per malattia).

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 72 (Termini di preavviso) del CCNL del 21 maggio 2018.

Cause di cessazione del rapporto di lavoro (Art. 73 CCNL 2016-2018)

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli articoli 42 (Assenze per malattia), 44 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità' dovute a causa di servizio) e 66 (Codice disciplinare), ha luogo:

- a. al compimento del limite di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari applicabili nell'Azienda o Ente, ai sensi delle norme di legge in vigore;
- b. per dimissioni del dipendente;
- c. per decesso del dipendente;
- d. per perdita della cittadinanza, ove prevista quale requisito per l'accesso;
- e. per recesso unilaterale ai sensi dell'art. 72 del D.L. n. 112/2008.

2. Nel caso di cui al comma 1, lett. a), non è dovuto il preavviso in quanto la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'Azienda o Ente comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

3. Nel caso di cui al comma 1, lett. b), il dipendente deve dare comunicazione scritta all'Azienda o Ente rispettando i termini di preavviso.

Titolo IX Istituti Normo-Economici

Art. 86 Coperture assicurative per la responsabilità civile *

1. Le Aziende o Enti garantiscono con oneri a proprio carico, un'adeguata copertura assicurativa o altre analoghe misure per la responsabilità civile di tutti i dipendenti del presente comparto, ivi comprese le spese di assistenza tecnica e legale ai sensi dell'art. 88 (Patrocinio legale) per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, in conformità a quanto disposto dall'articolo 10 della Legge 8 marzo 2017 n. 24 e dai decreti ministeriali ivi previsti, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

2. Sono fatte salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa di cui al comma 1.

3. Le Aziende ed Enti rendono note ai dipendenti, con completezza e tempestività, tutte le informazioni relative alla copertura assicurativa e alle altre analoghe misure previste dal comma 1 con le modalità previste dall'articolo 10 della Legge 8 marzo 2017 n. 24.

4. Le aziende stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di

servizio. In tali casi è fatto salvo il diritto del dipendente al rimborso delle altre spese documentate ed autorizzate dall'azienda per lo svolgimento del servizio.

5. La polizza di cui al comma 3 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente, nonché di lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.

6. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'azienda sono in ogni caso integrate con la copertura nei limiti e con le modalità di cui ai commi 4 e 5, dei rischi di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

7. I massimali delle polizze di cui al comma 6 non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

8. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici per morte o gli esiti delle lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo, sono detratti - sino alla concorrenza - dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 25 del CCNL del 20.9.2001 integrativo del CCNL del 7.4. 1999 (Copertura assicurativa).

Art. 87 Sistemi per la gestione del rischio

1. Le parti prendono atto che la promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione degli errori nell'ambito della gestione del rischio e delle logiche del governo clinico rappresenta una condizione imprescindibile per migliorare la qualità dell'assistenza e per l'erogazione di prestazioni più coerenti con le aspettative dei cittadini.

2. Le Aziende ed Enti attivano sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici adeguati per una corretta valutazione delle modalità di lavoro da parte dei professionisti nell'ottica di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale nonché di ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture sanitarie.

3. Le Aziende ed Enti sono tenute a dotarsi di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche ed adeguate secondo gli atti di indirizzo regionali in materia, e, nell'ottica di fornire trasparenza e completezza al processo di accertamento dei fatti, coinvolgono il professionista interessa-

to nel sinistro in esame. Le Aziende ed Enti si avvalgono delle strutture per la gestione dei rischi già previste per la dirigenza sanitaria.

4. Al fine di individuare modalità di gestione e di ricomposizione dei conflitti, le Aziende ed enti ricercano mediazioni stragiudiziali e potenziano la trattazione del contenzioso, mediante lo sviluppo di specifiche competenze legali e medico-legali, nonché l'istituzione, senza oneri aggiuntivi, di appositi Comitati per la valutazione dei rischi. Le Aziende ed Enti si avvalgono dei Comitati per la valutazione dei rischi già previsti per la dirigenza sanitaria.

5. Il personale di elevata qualificazione deve avere un ruolo attivo sia nella corretta ed informata gestione del rischio che nelle attività connesse alla prevenzione dello stesso. A tal fine è tenuto a partecipare annualmente alle iniziative di formazione aziendale secondo le linee di indirizzo regionali.

6. Ai fini di cui al presente articolo, le Regioni forniscono le necessarie linee di indirizzo sulle materie di cui al presente articolo.

Art. 88 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, **ammministrativo-contabile** 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 interessi, **anche solo potenziale**, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli **relativi alle fasi preliminari e ai consulenti tecnici**, per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente, **previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso**.

2. Qualora il dipendente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, intenda nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Azienda o Ente o a supporto dello stesso, i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole **dei procedimenti di cui al comma 1 e, nell'ambito del procedimento penale, con sentenza definitiva di assoluzione o decreto di archiviazione 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. L'assistenza di cui ai commi 1 e 2 è garantita altresì per i procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità.

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).

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. 26 del CCNL del 20.9.2001 integrativo del CCNL del 7.4.1999.

Art. 89 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);**
- f. contribuzione delle spese per l'attivazione di convenzioni per asili nido ove non presenti in azienda.**

2. Gli oneri per la concessione dei benefici **di cui al comma 1** sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 94 del CCNL del 21.5.2018.

Art. 90 Servizio fuori sede *

1. Il personale è da considerarsi in servizio fuori sede qualora, dopo aver preso servizio presso l'ordinaria sede di lavoro, sia chiamato a prestare la propria attività lavorativa in altri luoghi dove viene inviato per temporanee esigenze di servizio con previsione di rientro

presso la stessa, se è soddisfatto almeno uno dei due seguenti requisiti:

1. la durata del servizio inferiore a otto ore;
2. il servizio viene effettuato entro il raggio di 50 km dalla ordinaria sede di lavoro.

Qualora risulti più conveniente raggiungere tali altri luoghi partendo direttamente dalla dimora abituale, l'inizio e la fine del servizio potranno avvenire presso la dimora del dipendente e la stessa è attestata con le modalità sostitutive di controllo di cui al comma 7 dell'Art. 43 (Orario di lavoro).

2. Nei casi previsti al comma 1, oltre alla normale retribuzione compete il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto o, nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'Azienda o Ente, dei taxi.

3. Il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

4. Le Aziende ed Enti stabiliscono, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato nonché la disciplina del servizio fuori sede per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative

modalità procedurali.

Art. 91 Trattamento di trasferta *

1. Fermo restando quanto previsto dal comma 1 dell'art. 90 (Servizio fuori sede), al personale inviato, senza prima aver preso servizio in sede, a prestare temporaneamente la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio, per una durata superiore ad otto ore e a oltre 50 km dalla ordinaria sede di lavoro, oltre alla normale retribuzione, compete:

- a. il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è quella "economica";
- b. il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o, nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'Azienda o Ente, dei taxi;
- c. per le trasferte di durata superiore a dodici ore, il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa per i due pasti giornalieri, nel limite, **per i predetti pasti**, di complessivi € 44,26;
- d. per le trasferte di durata non inferiore a otto ore e fino a dodici ore, il rimborso per un pasto nel limite di € 22,26;
- e. per le trasferte continuative nella medesima località di durata non inferiore a trenta

giorni, rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località, ai sensi della lettera c);

- f. il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, considerando, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, fatto salvo quanto previsto dai commi 2 e 3;

2. Solo nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.

3. Le Aziende ed Enti individuano, con gli atti di cui al comma 6, le attività svolte in particolarissime situazioni operative che, in considerazione dell'impossibilità di fruire durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, comportano la corresponsione della somma forfetaria di € 25,82 lordi giornalieri, in luogo dei rimborsi di cui al comma 1. Per le Aziende ed Enti interessati, le suddette attività, a titolo esemplificativo, sono così individuate:

- a. attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;

- b. assistenza ed accompagnamento di pazienti ed infermi durante il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza;
- c. interventi in zone particolarmente disagiate quali lagune, fiumi, boschi e selve;
- d. attività che comportino imbarchi brevi su unità;
- e. attività di controllo, di rilevazione, di collaudo, di vigilanza, di verifica ed ispezione, sanitaria, di tutela del lavoro, di tutela dell'ambiente, del territorio e del patrimonio culturale, di tutela della salute, di repressione frodi e similari; f. attività di assistenza sociale.

4. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipo non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

5. Le Aziende ed Enti stabiliscono, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato nonché la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, nonché quanto previsto dal comma 3.

6. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle disposizioni legislative vigenti.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole Aziende ed Enti per tale specifica finalità.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 95 (Trattamento di trasferta) del CCNL del 21 maggio 2018.

Diritti derivanti da invenzione industriale (art. 28 CCNL integrativo del 20/09/2001)

1. Qualora il dipendente, nello svolgimento del rapporto di lavoro, effettui una invenzione industriale, si applicano le disposizioni dell'art. 2590 Cod. Civ. e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.

2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'azienda, la contrattazione integrativa può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali compensi per la produttività nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione accessoria.

Mensa

(art. 29 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 4 CCNL del 31/07/2009)

1. Le aziende, in relazione al proprio assetto

organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive. In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende, mentre resta ferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa da parte dei lavoratori.

2. Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario.

3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro. Il tempo impiegato per il consumo del pasto è rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario e non deve essere superiore a 30 minuti.

4. Le Regioni, sulla base di rilevazioni relative al costo della vita nei diversi ambiti regionali e al contesto socio-sanitario di riferimento, possono fornire alle aziende indicazioni in merito alla valorizzazione - nel quadro delle risorse disponibili - dei servizi di mensa nel rispetto della partecipazione economica del dipendente finora prevista. Nel caso di erogazione dell'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive, queste ultime non possono comunque avere un valore economico inferiore a quello

in atto ed il dipendente è tenuto a contribuire nella misura di un quinto del costo unitario del pasto. Il pasto non è monetizzabile.

***Attività sociali, culturali e ricreative
(art. 30 CCNL integrativo del 20/09/2001)***

1. Le attività sociali, culturali e ricreative, promosse nelle aziende, sono gestite da organismi formati a maggioranza da rappresentanti dei dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della legge n. 300/1970.

***Informazione sul Fondo Pensione
Complementare
(Art. 97 CCNL 2016-2018)***

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, le Aziende ed Enti forniscono adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Titolo X Trattamento economico

Capo I Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari

Art. 92 Struttura della retribuzione delle aree del personale di supporto, degli operatori, degli assistenti e dei professionisti della salute e dei funzionari *

1. La struttura della retribuzione del presente personale si compone delle seguenti voci:

trattamento fondamentale:

stipendio tabellare corrispondente all'area di inquadramento;

indennità di qualificazione professionale, ove spettante;

retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

differenziale economico di professionalità secondo la nuova disciplina di cui al CAPO II del Titolo III (Ordinamento professionale), ove acquisito, a cui si applicano i medesimi effetti previsti dall'art. 98 (Effetti dei nuovi stipendi);

assegno personale, ove acquisito;

indennità professionale specifica, ove spettante, di cui alla tabella J

indennità di specificità infermieristica, ove spettante;

indennità tutela del malato e promozione della salute, ove spettante;

indennità di funzione di parte fissa;

indennità di coordinamento, ad esaurimento, di cui all'art. 21, commi 1 e 2 del CCNL 21.5.2018.

trattamento accessorio, ove spettante:

indennità correlate alle condizioni di lavoro

(Indennità di turno e di servizio notturno,

Indennità per l'operatività in particolari UO/

Servizi, Indennità di rischio radiologico, bi-

linguismo, indennità di polizia giudiziaria);

premi correlati alla performance organizzativa o individuale;

pronta disponibilità;

compensi per lavoro straordinario;

indennità di funzione di parte variabile.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 75 del CCNL del 21.5.2018 (Struttura della retribuzione) e l'art. 11 del CCNL 11.7.2019 (Struttura della retribuzione).

Art. 93 Struttura della retribuzione dell'area del personale di elevata qualificazione

1. La struttura della retribuzione del presente personale si compone delle seguenti voci:

a. trattamento fondamentale:

- stipendio tabellare di cui all'art. 100 (Trattamento economico tabellare del personale di elevata qualificazione);

- retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;

- indennità di posizione di parte fissa;

- indennità professionale specifica, ove spet-

tante;

- indennità di specificità infermieristica, ove spettante;
- indennità tutela del malato e promozione della salute, ove spettante.

b. trattamento accessorio, ove spettante:

- indennità di posizione di parte variabile;
- indennità correlate alle condizioni di lavoro (Indennità di rischio radiologico, bilinguismo, indennità di polizia giudiziaria);
- premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
- pronta disponibilità ai sensi dell'art. 26 comma 8 (Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione);
- compensi per lavoro straordinario ai sensi dell'art. 26 comma 9 (Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione);

Art. 94 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 di cui all'art. 19, comma 1 (Progressione economica all'interno delle aree);

c. **Retribuzione individuale mensile** che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla lettera b), dalla retribuzione individuale di anzianità, **dall' indennità di posizione o indennità di funzione, indennità di qualificazione professionale** e da altri eventuali assegni personali o indennità in godimento a carattere fisso e continuativo comunque denominati corrisposti per tredici 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. Per il personale che fruisce

della riduzione di orario di cui all'art. 27 del CCNL del 7 aprile 1999 il valore del divisore è fissato in 151.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 37 del CCNL del 20.9.2001 integrativo del CCNL 7.4.1999 (Retribuzione e sue definizioni).

Art. 95 Struttura della busta paga *

1. Al dipendente deve essere consegnata mensilmente una busta paga, in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione dell'azienda, l'area e **il profilo** di appartenenza del lavoratore, il codice fiscale, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formularla (stipendio, retribuzione individuale di anzianità, eventuali indennità, straordinario, turnazione, ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto (ivi comprese le quote sindacali) sia nell'aliquota applicata che nella cifra corrispondente. All'interno della busta paga sono evidenziate anche le ore accantonate in applicazione dell'art. 48 (**Banca delle ore**).

2. In conformità alle normative vigenti, resta la possibilità del lavoratore di avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.

3. L'azienda adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi del D. Lgs. 196/2003 e s.m.i..

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 38 del CCNL del 20.9.2001 integrativo del CCNL 7.4.1999 (Struttura della busta paga).

Art. 96 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. 94 comma 2 lett. c) (Retribuzione e sue definizioni), 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 e contrattuali vigenti.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 47, comma 3 del CCNL 20.9.2001 integrativo del CCNL 7.4.1999 (Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali).

Art. 97 Incrementi degli stipendi tabellari *

1. Il trattamento economico tabellare come definito dall'art. 76 del CCNL del 21 maggio 2018, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A con le decorrenze ivi previste.

2. Gli importi annui dei trattamenti economici tabellari delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dalla allegata tabella B.

3. A decorrere dal primo giorno del mese successivo alla data di entrata in vigore del presente CCNL, l'elemento perequativo un tantum di cui all'art. 78 (Elemento perequativo) del CCNL 21 maggio 2018 e di cui all'art. 1, comma 440, lett. b) della legge n. 145/2018 cessa di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è conglobato nello stipendio tabellare, come indicato nella allegata tabella C.

4. 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 440, lett. a) della legge n. 145/2018.

Art. 98 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. 97 (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. 97 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto a decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 97 (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.

Art. 99 Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale

1. Gli stipendi tabellari del nuovo sistema di classificazione professionale, per ciascuna delle nuove aree di inquadramento, sono indicati nell'allegata tabella D.

2. Per ciascuna delle nuove aree di inquadramento, sono inoltre indicati, nell'allegata tabella E, il numero massimo di differenziali attribuibili ed il valore annuo lordo per 13 mensilità di ogni differenziale, in corrispondenza di ciascuna area. Tale numero massimo è relativo a tutto il periodo in cui permane l'inquadramento nella medesima area.

3. A decorrere dall'1 gennaio 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classi-

ficazione ai sensi dell'art. 17 (Norma di primo inquadramento), il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione secondo la tabella F di corrispondenza tra vecchio e nuovo inquadramento, con attribuzione, in prima applicazione:

- a. degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione in base a quanto stabilito al comma 1;
- b. del valore complessivo delle fasce in godimento al 31.12.2022, mantenuto a titolo di differenziale economico di professionalità cui si aggiunge, allo stesso titolo, per il personale inquadrato nell'area dei professionisti sanitari e dei funzionari, la differenza fra i tabellari iniziali dell'ex categoria D e dell'ex livello economico Ds;
- c. dell'indennità di qualificazione professionale, ove attribuita, come indicato nella Tabella K;
- d. dell'indennità professionale specifica, ove attribuita ai sensi dell'art. 108 (Indennità professionale specifica);

4. Il "differenziale economico di professionalità" di cui al comma 3, lett. b) non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali economici di professionalità" di cui all'art. 19 (Progressione economica all'interno delle aree) che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

5. Con la stessa decorrenza di cui al comma 3, cessano di essere corrisposte le fasce retributive previste nell'ambito del previgente sistema di

classificazione professionale.

6. Per il personale di cui all'art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi) comma 1, a decorrere dall'1 gennaio 2023 l'indennità di funzione già in godimento per incarichi di "organizzazione" e "professionale" di cui al comma 1 dell'art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi) è incrementata di Euro 930.

7. A seguito dell'applicazione del comma 6 e con la medesima decorrenza ivi indicata, al personale di cui all'art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi) comma 1 è attribuito un livello di complessità medio o elevato sulla base dei seguenti criteri basati sul valore rivalutato degli incarichi in essere:

- a. è attribuito il livello di complessità medio se il valore dell'indennità di funzione, come rivalutato ai sensi del comma 6, è compreso tra il minimo ed il massimo di tale fascia di complessità indicata all'Art. 32 comma 7 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari);
- b. è comunque attribuito il livello di complessità medio, anche se il valore dell'indennità di funzione, come rivalutato ai sensi del comma 6, è inferiore al minimo previsto per tale livello di complessità; in tal caso, il valore rivalutato dell'incarico viene allineato al valo-

re corrispondente alla parte fissa della complessità media e non è attribuita la indennità di funzione di parte variabile;

- c. è attribuito il livello di complessità elevato se il valore dell'indennità di funzione, come rivalutato ai sensi del comma 6, è compreso tra il minimo ed il massimo di tale fascia di complessità indicata all'Art 32 comma 7 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari).

8. Nei casi previsti dal comma 7, lettere a) e c), sono attribuiti:

- un valore di Indennità di funzione parte fissa in misura pari ai valori previsti per la tipologia di incarico attribuito, in prima applicazione, ai sensi dell'art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi);
- un valore di indennità di funzione parte variabile in misura pari alla differenza, se positiva, tra il valore complessivo del precedente incarico rivalutato ai sensi del comma 6 ed il valore della nuova indennità di funzione di parte fissa; in caso di differenza nulla o negativa l'indennità di funzione parte variabile non è attribuita.

Art. 100 Trattamento economico tabellare del personale di elevata qualificazione

1. La retribuzione tabellare relativa alla nuova area del personale di elevata qualificazione è

stabilita in un importo annuo lordo complessivo pari a 35.000 euro, comprensivo di tredicesima mensilità. Essa assorbe l'eventuale maturato economico in godimento derivante dai differenziali economici di professionalità ed eventuali assegni personali.

2. Per la retribuzione relativa all'incarico di posizione conferito si applica l'art. 26 (Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione).

***Trattamento di fine rapporto di lavoro
(Art. 46 - CCNL integrativo del CCNL del
7-4-1999)***

1. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:

- a. trattamento economico iniziale di cui alla tabella B, colonna E, prospetto n. 2 del CCNL relativo al II biennio economico 2000-2001;
- b. fasce economiche di sviluppo professionale in godimento ai sensi dell'art. 30, comma 1 lettera b) del CCNL 7 aprile 1999;
- c. indennità integrativa speciale;
- d. tredicesima mensilità;
- e. retribuzione individuale di anzianità;
- f. eventuali assegni ad personam, ove spettanti, sia non riassorbibili che riassorbibili limitatamente alla misura ancora in godimento all'atto della cessazione dal servizio.
- g. indennità di funzione per posizione organizzativa;
- h. indennità professionali specifiche.

i. indennità di coordinamento di cui all'art. 10 del CCNL relativo al II biennio economico 2000-2001.

2. Il presente articolo entra in vigore dal 31 dicembre 2001.

Capo II Fondi

Art. 101 Incremento Fondi

1. A decorrere dall'1/1/2021, il Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21.5.2018 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 pro-capite, applicati alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018.

2. Al fine di garantire la corresponsione a carico del Fondo premialità e fasce dell'intero valore delle fasce attribuite, il predetto Fondo è incrementato di un importo calcolato in rapporto all'incremento delle fasce disposto dall'art. 97, comma 1 (Incrementi degli stipendi tabellari) con le scadenze ivi previste.

Art. 102 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

1. A decorrere dall'annualità 2023, è istituito il nuovo "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali", costituito, in prima

applicazione, con le risorse indicate al comma 2.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidatisi nell'anno 2022, come certificati dal Collegio dei revisori, le seguenti risorse:

- a. risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate alle indennità di incarico nonché all'indennità di coordinamento - già ad esaurimento - di cui al capo II, titolo III del CCNL comparto Sanità sottoscritto il 21/5/2018;
- b. risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate ai trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32 comma 5, secondo alinea (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito della trasposizione dei precedenti incarichi nel nuovo sistema degli incarichi ai sensi dell'art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi);
- c. risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate alla corresponsione dell'indennità di qualificazione professionale e delle indennità professionali specifiche;
- d. risorse del precedente Fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 del CCNL 21/5/2018 a copertura dei differenziali di professionalità attribuiti ai sensi dell'art. 99, comma 3, lett. b) (Trattamento economico nell'ambito del

nuovo sistema di classificazione professionale) mediante consolidamento delle fasce retributive già maturate dal personale al momento della trasposizione al nuovo sistema di classificazione professionale;

- e. risorse, già a carico del bilancio, corrispondenti alle differenze tabellari tra D e Ds, a ulteriore copertura dei differenziali di professionalità di cui alla lett. d).
3. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:
- a. degli importi annuali della RIA non più corrisposta al personale cessato dal servizio, a decorrere dall'anno successivo a quello di cessazione;
 - b. degli importi annuali delle risorse del Fondo premialità e condizioni di lavoro di cui all'art. 103 destinate a eventuali trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32, comma 5, secondo alinea (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito dell'applicazione del capo III del titolo III del presente CCNL;
 - c. delle risorse che saranno eventualmente determinate in applicazione dell'articolo 39, commi 4, lett. b) e 8 del CCNL 7/4/1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo

- emanate a livello regionale di cui all'art. 7, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale), evitandosi a tal fine ogni duplicazione di risorse rispetto a quanto destinato al Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 103, comma 3;
- d. della riduzione del Fondo premialità e condizioni di lavoro operata ai sensi dell'art. 103, comma 12.
4. L'alimentazione del Fondo di cui al presente articolo con le risorse di cui al comma 3 e del Fondo premialità e condizioni di lavoro con le risorse di cui all'art. 103, commi 3 e 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 1 del D.L. n. 35/2019.
5. Le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) e con la decorrenza ivi indicata, di un importo, su base annua, non superiore a Euro 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018, a valere su risorse appositamente stanziata a carico dei bilanci delle aziende o degli enti. Le risorse di cui al presente comma sono destinate alla remunerazione degli incarichi di cui al TITOLO III – CAPO III (Sistema degli incarichi).
6. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate:
- alle indennità correlate agli incarichi di cui al TITOLO III – CAPO III garantendo comunque la copertura degli incarichi già attribuiti in fase di trasposizione al nuovo sistema degli incarichi, secondo la disciplina di cui all'art. 36;
 - ai differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19;
 - agli assegni ad personam attribuiti nel caso di passaggio di area o di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità psico-fisica, a seguito dell'applicazione dell'Art. 23 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento) e dell'Art. 37 (Norma sul personale trasferito alle Arpa).
 - alla indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018;
 - all'indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 99, comma 3, lett. c);
 - alla indennità professionale specifica di cui all'art. 108.
7. Eventuali residui del presente Fondo alimentano il Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 103, comma 10.
- Art. 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro**
1. A decorrere dall'annualità 2023, è istituito il nuovo "Fondo premialità e condizioni di lavoro", costituito, in prima applicazione, con le

risorse indicate al comma 2.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidatisi nell'anno 2022, come certificati dal Collegio dei revisori, le seguenti risorse:

- a. risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. a), b), c);
- b. risorse del precedente Fondo premialità e fasce al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. d).

3. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato delle risorse che saranno eventualmente determinate in applicazione dell'articolo 39, commi 4, lett. b) e 8 del CCNL 7/4/1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 7, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale), evitando a tal fine ogni duplicazione di risorse rispetto a quanto destinato al Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ai sensi dell'art. 102, comma 3, lett. c).

4. Il presente Fondo è ridotto delle risorse confluite nel Fondo incarichi, progressioni econo-

miche e indennità professionali ai sensi dell'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 3, lett. b).

5. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

- a. delle risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38, comma 4, lett. b) e comma 5 del CCNL del 7/4/1999 (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) come modificato dall'art. 33, comma 1, del CCNL del 19/4/2004 (Risorse per la contrattazione integrativa), alle condizioni e con i vincoli ivi indicati, con destinazione alle finalità di cui al comma 9 lettera c), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. a) (Confronto regionale);
- b. delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997;
- c. della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;
- d. delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'articolo dall'art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 e quelle di cui all'art. 8 del DM 28/2/1997;
- e. le risorse di cui all'art. 102 (Fondo incarichi,

progressioni economiche e indennità professionali) comma 3, lett. a) relative all'anno di cessazione, calcolate in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

6. L'alimentazione del Fondo di cui al presente articolo con le risorse di cui ai commi 3 e 5 e del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali con le risorse di cui all'art. 102, comma 3, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 1 del D.L. n. 35/2019.

7. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili, a valere su risorse appositamente stanziati a carico dei bilanci delle aziende o degli enti, variabili, di un importo, su base annua, non superiore a Euro 68,41 annui procapite, applicati alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018.

8. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 293 della legge 30/12/2021, n. 234, con la decorrenza ivi indicata, le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incre-

mentabili sulla base del piano di riparto tra le aziende e gli enti effettuato a livello regionale, previo confronto di cui all'art. 7, comma 1, lett. g) (Confronto regionale), della quota delle predette risorse attribuita a ciascuna Regione, secondo le indicazioni dell'allegata tabella G. Le aziende e gli enti, garantiscono comunque, anche prima del suddetto riparto regionale, la copertura

del valore attribuito a titolo di anticipazione dell'indennità di pronto soccorso ai sensi dell'art. 107, comma 4 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi) e la conseguente integrazione delle risorse del presente fondo.

9. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate a:

- a. compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 47 (Lavoro straordinario);
- b. indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al TITOLO X - CAPO III con esclusione delle indennità di cui agli artt. 104 (Indennità di specificità infermieristica) e 105 (Indennità tutela del malato e promozione della salute);
- c. premi correlati alla performance organizzativa o individuale ai quali è comunque destinato, in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9 comma 5 lettera a) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), un importo non inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022;
- d. misure di welfare integrativo in favore del

personale secondo la disciplina di cui all'art. 89 (Welfare integrativo);

e. trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge a valere esclusivamente sulle risorse di cui al comma 5, lett. d).

10. Alle risorse di cui al comma 8 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo nonché eventuali risorse residue del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali relative all'anno in corso, con prioritaria destinazione alle voci di cui al comma 9, lett. a), b).

11. Ai trattamenti economici di cui al comma 9, lettere a), b), c) è destinata la parte prevalente delle risorse di cui al comma 5, considerate al netto di quelle di cui alla lett. d); le stesse risorse sono inoltre destinate, per una quota pari ad almeno il 30%, a finanziare i premi correlati alla performance individuale.

12. In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, le disponibilità del presente Fondo destinate alla voce di cui al comma 9, lett. c) possono essere ridotte di una quota non superiore al 30% di quanto destinato nell'anno precedente alla medesima voce. La predetta riduzione è computata in aumento del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ai sensi dell'art. 102, comma 3, lett. d).

Differenziazione del premio individuale (Art. 82 CCNL 2016-2018)

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale (Art. 83 CCNL 2016-2018)

1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art. 7, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concen-

trazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'art. 80, comma 4 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) ed all'art. 81, comma 4 (Fondo premialità e fasce) non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi

(art. 47 CCNL del 01/09/1995)

1. Il fondo di cui all'art. 46 comma 1, punto 2, (Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) del CCNL 1° settembre 1995 è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o dell'ente, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali, tra i quali, nei servizi di prevenzione, diagnosi,

cura e riabilitazione, con riferimento anche alle disposizioni della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono particolarmente qualificanti:

- a. il miglioramento degli indici di rendimento legati alla degenza;
- b. l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni ospedaliere con il pieno utilizzo e valorizzazione dei servizi sanitari pubblici anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e un maggiore orientamento all'utenza;
- c. la razionalizzazione della spesa per consumi sanitari e farmaceutici;
- d. il miglioramento dei livelli qualitativi di intervento di sanità collettiva negli ambienti di vita e di lavoro;
- e. la personalizzazione ed umanizzazione della funzione ospedaliera anche attraverso l'individuazione di forme alternative, quali la spedalizzazione o l'assistenza a domicilio, nonché l'incentivazione delle prestazioni e dei trattamenti deospedalizzanti e delle attività di ospedale diurno.

2. In particolare l'istituto della produttività collettiva è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva, dalla direzione generale con i dirigenti responsabili delle unità operative come individuate dalle aziende e dagli enti - mediante la metodologia della gestione per budget ai sensi degli art. 5, comma 4 e segg. del d.lgs. n. 502/1992 e 14 del d.lgs. n. 29/1993 - in

relazione alle risorse finanziarie, strumentali ed umane attribuite alle medesime unità operative, compresa la quota parte di produttività collettiva assegnata in contrattazione decentrata per lo specifico obiettivo.

3. Nel passaggio al nuovo sistema dovranno, comunque, essere garantiti i livelli assistenziali ottenuti con l'applicazione dell'istituto di incentivazione sub 1 di cui all'art. 57 del D.P.R. 384/1990, lett. a).

4. In attuazione del contratto decentrato di cui all'art. 5, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL 1° settembre 1995, i dipendenti da adibire alle iniziative per la produttività collettiva, l'attribuzione dei compensi ai medesimi nonché la differenziazione dei compensi stessi saranno attribuiti dal dirigente responsabile, con riguardo alla collocazione organizzativa e professionale dei dipendenti interessati e della funzionalità della loro partecipazione ai singoli progetti ed obiettivi assegnati e al grado di partecipazione individuale nel raggiungimento degli obiettivi stessi. Gli obiettivi assegnati saranno preventivamente illustrati dal dirigente a tutti i dipendenti dell'unità operativa. L'attribuzione degli obiettivi ai singoli o gruppi ed il connesso incentivo economico, determinati con atto motivato, sono comunicati ai singoli dipendenti.

5. I criteri generali di valutazione della produttività e dei risultati sono oggetto di contrattazio-

ne decentrata aziendale ai sensi dell'art. 5, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL 1° settembre 1995, tenendo conto delle caratteristiche degli obiettivi, in modo da garantire la selettività della erogazione dei compensi ai dipendenti ed il loro effettivo carattere incentivante.

6. I risultati raggiunti in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o del nucleo di valutazione di cui all'art. 20 del D.lgs. n. 29 del 1993, che ne definisce parametri e standard di riferimento con i criteri del comma 5. La valutazione deve basarsi sia su fattori collettivi attinenti alla qualità e al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi programmati - con particolare riguardo agli indici di qualità della prestazione e dei tempi di attesa per la fruizione - sia su elementi attinenti alla qualità e alla intensità della partecipazione individuale.

7. L'incentivo è corrisposto a consuntivo, secondo le modalità ed i tempi definiti nel contratto decentrato di cui all'art. 5, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL 1° settembre 1995 nei limiti delle quote di produttività assegnate al dirigente dell'unità operativa e, comunque, nel rispetto delle disponibilità finanziarie complessivamente attribuite alla medesima, in relazione al raggiungimento totale o parziale del risultato.

8. Ferma rimanendo la formazione del fondo con le regole stabilite all'art. 46 comma 1, punto 2) (Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) CCNL del 1° settembre 1995, per le aziende e gli enti che non hanno ancora attivato la metodologia di budget citata al comma 2, è consentita sino al 31 dicembre 1996, la gestione dell'istituto incentivante secondo le norme previste dall'art 57, comma 6, lett. b) del D.P.R. 384/1990, nel rispetto, in particolare, dei principi di cui ai commi 1, 2 e 4." La citata formulazione del comma 8 è stata modificata dall'art. 13 del CCNL del 22/05/1997, con il quale è stato stabilito che "la data del 31.12.1996 è sostituita con la data del 30.6.1997.

9. Il nucleo di valutazione o il servizio di controllo di cui al comma 4 svolge anche un'attività di monitoraggio che si conclude con un rapporto da trasmettere all'A.RA.N., da allegarsi alla relazione annuale sullo stato dell'amministrazione.

10. Per le aziende e gli enti di cui al comma 8 tale rapporto dovrà in particolare evidenziare lo stato di attuazione della nuova metodologia.

(art. 13 CCNL integrativo del 22/05/1997)

1. All'art. 47, comma 8 del contratto (Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi), la data del 31.12.1996 è sostituita con la data del 30.6.1997.

Principi in materia di compensi per la produttività

(art. 5 CCNL del 31/07/2009)

1. Le parti confermano la disciplina della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi, dettata dall'art. 47 (Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi) del CCNL 1.9.1995, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'vo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

Utilizzo delle risorse aggiuntive regionali per la contrattazione integrativa

(Art. 33 - CCNL 14/04/2004)

1. Dal 1 gennaio 2002, sono confermate le risorse aggiuntive pari all'1,2% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 2001 nonché le ulteriori risorse pari allo 0,4% del medesimo monte salari, già messe a disposizione dalle Regioni ai sensi dell'art. 38, comma 5 del CCNL 7 aprile 1999 come integrato dall'art. 4 del CCNL 20 settembre 2001, Il biennio economico 2000 - 2001. Esse sono destinate ai fondi degli artt. 30 e 31, nella misura stabilita dalla contrattazione integrativa anche tenute presenti le modalità di utilizzo già attuate dalla

precedente sessione contrattuale, nel caso in cui parte delle risorse siano state assegnate al fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 per trattamenti economici permanenti.

***Finanziamento dei trattamenti accessori
(art. 38 - CCNL 07/04/1999)***

4. Il fondo previsto nel comma 3 è denominato "Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali". Esso è, altresì, alimentato, annualmente, in presenza delle relative condizioni:

b. a decorrere dal 1 gennaio 1998, sulla base del consuntivo 1997, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997, in presenza di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale ovvero della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività del personale - concordati tra Regioni e singole aziende ed enti e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro in termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni.

5. Le Regioni, ai sensi degli artt. 4 e 13 del d.lgs. n. 502 del 1992, possono favorire l'assunzione e perseguimento - da parte delle aziende ed enti - di obiettivi strategici relativi al consolidamento del processo di riorganizzazione in atto ovvero collegati al reale recupero di margini

di produttività, alla cui realizzazione finalizzano l'incremento del fondo di cui al comma 4 dell'1% del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997. Le Regioni possono, altresì, favorire da parte delle aziende ed enti interventi di sviluppo occupazionale o interventi correlati ai processi riorganizzativi anche a seguito di innovazioni tecnologiche da definirsi in sede di contrattazione integrativa, alla realizzazione dei quali finalizzeranno un'ulteriore quota di incremento dello stesso fondo pari allo 0,2 % del medesimo monte salari 1997.

Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica. (art. 39 - CCNL 07/04/1999)

4. Il fondo è, altresì, integrato con le seguenti risorse:

b. a decorrere dal 1 gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa;

8. Nel caso in cui l'azienda o l'ente prevedano nella dotazione organica un aumento di personale rispetto a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi di cui agli artt. 38 e 39, nel finanziare la dotazione organica stessa, dovranno tenere conto delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico complessivo del personale da assumere.

Capo III Sistema indennitario

Art. 104 Indennità di specificità infermieristica

1. Ai fini del riconoscimento e della valorizzazione delle competenze e delle specifiche attività svolte, al personale infermieristico, dipendenti delle Aziende ed Enti, a decorrere dall'1.1.2021 è attribuita la specifica indennità di cui all'art. 1, comma 409 della legge n. 178/2020 denominata "Indennità di specificità infermieristica" da erogarsi per 12 mensilità quale parte del trattamento economico fondamentale, negli importi mensili di cui all'allegata Tabella H.

Art. 105 Indennità tutela del malato e promozione della salute

1. Al fine di valorizzare l'apporto delle competenze e dello specifico ruolo nelle attività direttamente finalizzate alla tutela del malato e alla promozione della salute, al personale appartenente alle professioni sanitarie della riabilitazione, della prevenzione, tecnico-sanitarie e di ostetrica, alla professione di assistente sociale nonché agli operatori socio sanitari, dipendenti delle Aziende ed Enti, a decorrere dall'1.1.2021 è attribuita la specifica indennità di cui all'art. 1, comma 414 della legge n. 178/2020 denominata "Indennità tutela del malato e promozione della salute" da erogarsi per 12 mensilità quale parte del trattamento economico fondamentale, negli importi mensili di cui all'allegata Tabella I.

Art. 106 Indennità di turno, di servizio notturno e festivo *

1. L'indennità di cui al presente articolo è finalizzata a riconoscere il disagio del personale turnista 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 giornaliera 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 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 (lavoro straordinario);
- c. l'applicazione dell'art. 48 (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. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro)

7. Le indennità di cui al presente articolo **sostituiscono e disapplicano, a decorrere dall'1 gennaio 2023**, le indennità per particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 86, commi 3, 4, 7, 12, 13 e 14 del CCNL 21.5.2018.

Art. 107 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, **compete una indennità giornaliera lorda 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

Le indennità del presente comma non sono cumulabili fra loro e 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. l) **tenuto conto della consistenza del fondo** e in conformità alle disposizioni legislative vigenti in materia di organizzazione.

4. Nei servizi di pronto soccorso, oltre a quanto previsto al comma 2, a decorrere dal 31.12.2021 e a valere dal 2022 come previsto dall'art. 1, comma 293, L. 234/2021, al personale di tutte le aree e di tutti i ruoli assegnato a tali servizi compete una indennità mensile lorda, da corrispondersi per dodici mensilità in ragione della effettiva presenza in servizio, il cui importo è stabilito presso ciascuna Azienda o Ente in funzione delle risorse confluite nel Fondo ai sensi dell'art. 103, comma 4 (Fondo premialità e condizioni di lavoro). Nelle more della individuazione, presso ciascuna Regione, della quota di risorse finanziarie di pertinenza di ciascuna azienda o ente a copertura dell'onere nei limiti delle risorse individuate ai sensi della Tabella G, è riconosciuto, in ragione della effettiva presenza in servizio ed a titolo di anticipazione della predetta indennità, l'importo mensile lordo di Euro 40,00, da conguagliarsi con i valori che saranno successivamente attribuiti presso ciascuna azienda o ente.

5. Le indennità di cui al presente articolo compensano interamente il disagio del personale operante in particolari unità operative o servizi.

6. Le indennità di cui al presente articolo sono finanziate con il fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

7. Il presente articolo sostituisce e disapplica, a decorrere dall'1 gennaio 2023, l'art. 86, commi 6, 8, 9, 10, 11 e 14, l'art. 87 e l'art. 88 del CCNL 21.5.2018.

Art. 108 Indennità professionale specifica *

1. A decorrere dall'1 gennaio 2023, l'indennità professionale specifica compete ai profili professionali indicati nella tabella J nella misura lorda annua per 12 mensilità ivi riportata.

2. L'indennità di cui al presente articolo è finanziata con il fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali).

3. A decorrere dall'1.1.2023 sono disapplicati gli articoli 89, 90 e 91 del CCNL 21.5.2018 e la Tabella allegata C del CCNL 5.7.2006.

Art. 109 Indennità di rischio radiologico *

1. Al personale diverso dai tecnici sanitari di radiologia medica esposto in modo permanente al rischio radiologico, per tutta la durata del periodo di esposizione, è confermata la corresponsione dell'indennità di rischio radiologico nella misura mensile di € 103,29. Tale indennità è corrisposta per 12 mensilità.

2. L'accertamento delle condizioni ambientali, che caratterizzano le "zone controllate", deve avvenire ai sensi e con gli organismi

e commissioni operanti a tal fine nelle sedi aziendali in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche del personale esposto al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.

3. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma 2 ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 5 (Informazione).

4. L'indennità di cui al presente articolo è finanziata con il fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

Art. 110 Riposo biologico *

1. Al personale, **ivi inclusi i tecnici sanitari di radiologia medica**, esposto in modo permanente al rischio radiologico, ai sensi dell'art. 109 comma 2 (Indennità di rischio radiologico), competono 15 giorni consecutivi di riposo biologico da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in una unica soluzione.

2. Il predetto periodo viene riproporzionato sulla base dei mesi di effettivo periodo di esposizione nel corso dell'anno di riferimento computandosi come mese intero i periodi superiori a quindici giorni. **Sono esclusi dal computo delle assenze i 15 giorni di cui al comma 1, le ferie e le festività oppresse.**

Art. 111 Indennità di polizia giudiziaria *

1. È confermata l'indennità di polizia giudiziaria nella misura lorda, fissa ed annua **di € 960,00**; essa compete al personale cui è stata attribuita dall'autorità competente la qualifica di agente od ufficiale di polizia giudiziaria, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, in relazione alle funzioni ispettive e di controllo previste dall'art. 27 del D.P.R. 24 luglio 1977, n. 616.

2. L'indennità di cui al presente articolo è finanziata con il fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 86, comma 2 del CCNL 21.5.2018.

Art. 112 Indennità di bilinguismo *

1. Al personale in servizio nelle Aziende e negli Enti aventi sede **nelle regioni a statuto speciale** in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo è confermata l'apposita indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della regione a statuto speciale Trentino Alto Adige.

2. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

3. L'indennità di cui al presente articolo è finanziata con il fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 92 del CCNL 21.5.2018.

Art. 113 Decorrenza e disapplicazioni del Titolo X

1. **Con le decorrenze previste nelle disposizioni del presente Titolo** e fermo restando quanto previsto nell'art. 3 (Conferme) cessano, in particolare, di avere efficacia:

- Allegato 9 del CCNL 7.4.1999;
- Tabella D del CCNL 21.5.2018;
- Art. 78 del CCNL 21.5.2018 (Elemento perequativo);
- Art. 7 e relativa Tabella C allegata del CCNL 5.6.2006 (Indennità professionale specifica).
- l'articolo 5 del CCNL del 20.9.2001 biennio economico 2000-2001.

2. Dal 1° gennaio dell'anno di costituzione dei due nuovi Fondi di cui agli artt. 102, 103 sono disapplicati gli artt. art. 80, 81 e 84 del CCNL 21.5.2018.

Indennità per particolari condizioni di lavoro (Art. 86 CCNL 2016-2018)

7. Al personale del ruolo sanitario appartenente alle categorie B, C e D operanti su un solo turno, nelle terapie intensive e nelle sale operatorie compete un'indennità mensile, lorda di € 28,41, non cumulabile con le indennità di cui ai commi 3 e 4 ma solo con l'indennità del comma 6.

Trattenute in caso di scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa (art. 42 CCNL integrativo del 20/09/2001)

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 misura oraria della retribuzione di cui all'art. 37, comma 2, lett. b) (Retribuzione e sue definizioni) del CCNL integrativo 20.09.2001.

Trattamento di trasferimento (art. 45 CCNL integrativo del 20/09/2001)

1. Al dipendente trasferito ad altra sede della stessa azienda per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico:

- Indennità di trasferta per sé ed i familiari;
- Rimborso spese di viaggio per sé ed i familiari nonché di trasporto di mobili e masserizie;
- Rimborso forfetario di spese di imballaggio,

presa e resa a domicilio etc.;

- Indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;
- Indennità di prima sistemazione.

2. Il dipendente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha, altresì, titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.

3. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dalle singole aziende per tale specifica finalità, con le risorse di cui all'art. 1, comma 59 della legge 662 del 1996 e successive modificazioni ed integrazioni.

4. Per le modalità di erogazione e le misure economiche del trattamento di cui al comma 1 si rinvia a quanto previsto dalle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni.

ALLEGATO A 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 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.

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

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, Odontotecnico, Ottico.

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

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

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 predisporre 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; 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; può coordinare anche l'attività degli addetti alla propria unità operativa semplice, anche se provenienti da enti diversi.

Requisiti per l'accesso: laurea come previsto dagli specifici decreti del ministero della Sanità o 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.

Profili professionali del ruolo professionale

Specialista della comunicazione istituzionale

Istituito con l'art. 13 del CCNL 21.5.2018, articolo disapplicato con l'art. 38 (Decorrenza e disapplicazioni del Titolo III)

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 corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali.

Specialista nei rapporti con i media - giornalista pubblico

Istituito con l'art. 13 del CCNL 21.5.2018, articolo disapplicato con l'art. 38 (Decorrenza e disapplicazioni del Titolo III)

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 corredato - 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: laurea magistrale o specialistica accompagnata da un periodo di almeno tre anni di 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 di valore superiore a

3.227,85 euro) 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.

Tabella A

Incrementi mensili dello stipendio tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

POSIZIONE ECONOMICA	DAL 1.1.2019	RIDETERMINATO DAL 1.1.2020 ⁽¹⁾	RIDETERMINATO DAL 1.1.2021 ⁽²⁾
Ds6	20,10 €	41,70 €	98,10 €
Ds5	19,30 €	40,10 €	94,20 €
Ds4	18,70 €	38,90 €	91,40 €
Ds3	18,20 €	37,70 €	88,60 €
Ds2	17,50 €	36,30 €	85,40 €
Ds1	16,80 €	35,00 €	82,20 €
Ds	16,20 €	33,60 €	79,10 €
D6	18,20 €	37,80 €	88,90 €
D5	17,60 €	36,50 €	85,80 €
D4	17,10 €	35,50 €	83,30 €
D3	16,60 €	34,40 €	80,90 €
D2	16,10 €	33,40 €	78,50 €
D1	15,60 €	32,30 €	76,00 €
D	15,00 €	31,20 €	73,30 €
C5	16,80 €	34,80 €	81,90 €
C4	16,00 €	33,20 €	78,50 €
C3	15,30 €	31,70 €	74,50 €
C2	14,80 €	30,70 €	72,10 €
C1	14,30 €	29,60 €	69,60 €
C	13,80 €	28,70 €	67,50 €
Bs5	14,50 €	30,00 €	70,60 €
Bs4	14,00 €	29,10 €	68,30 €
Bs3	13,60 €	28,10 €	66,10 €
Bs2	13,30 €	27,60 €	64,80 €
Bs1	12,90 €	26,80 €	63,00 €
Bs	12,50 €	26,00 €	61,00 €
B5	13,60 €	28,10 €	66,20 €
B4	13,30 €	27,60 €	64,80 €
B3	13,00 €	27,00 €	63,50 €
B2	12,80 €	26,50 €	62,40 €
B1	12,40 €	25,80 €	60,60 €
B	12,10 €	25,10 €	58,90 €
A5	12,40 €	25,70 €	60,40 €
A4	12,20 €	25,30 €	59,40 €
A3	12,00 €	24,80 €	58,40 €
A2	11,80 €	24,50 €	57,50 €
A1	11,50 €	23,80 €	56,00 €
A	11,20 €	23,20 €	54,50 €

⁽¹⁾ Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019

⁽²⁾ Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020

Tabella B

Nuovi valori del trattamento economico costituito da stipendio tabellare, valore comune della ex indennità di qualificazione professionale e fasce retributive

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13[^] mensilità

POSIZIONE ECONOMICA	DAL 1.1.2019	DAL 1.1.2020	DAL 1.1.2021
Ds6	31.102,62 €	31.361,82 €	32.038,62 €
Ds5	29.871,10 €	30.120,70 €	30.769,90 €
Ds4	28.973,25 €	29.215,65 €	29.845,65 €
Ds3	28.112,26 €	28.346,26 €	28.957,06 €
Ds2	27.072,11 €	27.297,71 €	27.886,91 €
Ds1	26.061,80 €	26.280,20 €	26.846,60 €
Ds	25.078,14 €	25.286,94 €	25.832,94 €
D6	28.208,50 €	28.443,70 €	29.056,90 €
D5	27.223,67 €	27.450,47 €	28.042,07 €
D4	26.430,60 €	26.651,40 €	27.225,00 €
D3	25.653,55 €	25.867,15 €	26.425,15 €
D2	24.882,52 €	25.090,12 €	25.631,32 €
D1	24.106,79 €	24.307,19 €	24.831,59 €
D	23.254,40 €	23.448,80 €	23.954,00 €
C5	25.967,86 €	26.183,86 €	26.749,06 €
C4	24.770,37 €	24.976,77 €	25.515,57 €
C3	23.629,38 €	23.826,08 €	24.339,68 €
C2	22.852,65 €	23.043,15 €	23.539,65 €
C1	22.082,40 €	22.266,00 €	22.746,00 €
C	21.416,42 €	21.595,22 €	22.060,82 €
Bs5	22.391,32 €	22.577,32 €	23.064,52 €
Bs4	21.671,73 €	21.852,93 €	22.323,33 €
Bs3	20.975,30 €	21.149,90 €	21.605,90 €
Bs2	20.555,42 €	20.727,02 €	21.173,42 €
Bs1	19.965,30 €	20.132,10 €	20.566,50 €
Bs	19.359,84 €	19.521,84 €	19.941,84 €
B5	20.982,19 €	21.156,19 €	21.613,39 €
B4	20.553,43 €	20.725,03 €	21.171,43 €
B3	20.134,47 €	20.302,47 €	20.740,47 €
B2	19.782,67 €	19.947,08 €	20.377,88 €
B1	19.221,78 €	19.382,58 €	19.800,18 €
B	18.685,79 €	18.841,79 €	19.247,39 €
A5	19.156,52 €	19.316,12 €	19.732,52 €
A4	18.833,85 €	18.991,05 €	19.400,25 €
A3	18.516,38 €	18.669,98 €	19.073,18 €
A2	18.237,03 €	18.389,43 €	18.785,43 €
A1	17.770,67 €	17.918,27 €	18.304,67 €
A	17.291,41 €	17.435,41 €	17.811,01 €

Tabella C

Nuovi valori del trattamento economico costituito da stipendio tabellare, valore comune della ex indennità di qualificazione e fasce retributive a seguito del conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13[^] mensilità

POSIZIONE ECONOMICA	VALORI DAL 1.1.2019	ELEMENTO PEREQUATIVO DAL 1.1.2019 ⁽¹⁾	VALORI DAL PRIMO GIORNO DEL MESE SUCCESSIVO A QUELLO DI SOTTOSCRIZIONE DEL CCNL ⁽²⁾
Ds6	32.038,62 €	42,84	32.081,46 €
Ds5	30.769,90 €	42,84	30.812,74 €
Ds4	29.845,65 €	64,20	29.909,85 €
Ds3	28.957,06 €	53,52	29.010,58 €
Ds2	27.886,91 €	85,56	27.972,47 €
Ds1	26.846,60 €	117,72	26.964,32 €
Ds	25.832,94 €	149,76	25.982,70 €
D6	29.056,90 €	96,24	29.153,14 €
D5	28.042,07 €	128,40	28.170,47 €
D4	27.225,00 €	106,92	27.331,92 €
D3	26.425,15 €	128,40	26.553,55 €
D2	25.631,32 €	149,76	25.781,08 €
D1	24.831,59 €	181,80	25.013,39 €
D	23.954,00 €	203,28	24.157,28 €
C5	26.749,06 €	117,72	26.866,78 €
C4	25.515,57 €	160,44	25.676,01 €
C3	24.339,68 €	192,60	24.532,28 €
C2	23.539,65 €	214,26	23.753,91 €
C1	22.746,00 €	213,96	22.959,96 €
C	22.060,82 €	235,32	22.296,14 €
Bs5	23.064,52 €	203,28	23.267,80 €
Bs4	22.323,33 €	224,64	22.547,97 €
Bs3	21.605,90 €	246,00	21.851,90 €
Bs2	21.173,42 €	256,68	21.430,10 €
Bs1	20.566,50 €	278,16	20.844,66 €
Bs	19.941,84 €	278,16	20.220,00 €
B5	21.613,39 €	246,00	21.859,39 €
B4	21.171,43 €	256,68	21.428,11 €
B3	20.740,47 €	246,00	20.986,47 €
B2	20.377,88 €	256,68	20.634,56 €
B1	19.800,18 €	278,16	20.078,34 €
B	19.247,39 €	278,16	19.525,55 €
A5	19.732,52 €	267,48	20.000,00 €
A4	19.400,25 €	278,16	19.678,41 €
A3	19.073,18 €	288,84	19.362,02 €
A2	18.785,43 €	299,52	19.084,95 €
A1	18.304,67 €	310,20	18.614,87 €
A	17.811,01 €	320,88	18.131,89 €

⁽¹⁾ I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri per le aziende e gli enti derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

⁽²⁾ I valori indicati comprendono anche il valore comune della ex indennità di qualificazione professionale negli importi indicati dalla tabella B - prospetto 1, colonna F, allegata al CCNL comparto Sanità del 19/4/2004

Tabella D

Stipendi tabellari delle nuove Aree

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

Area	Nuovo stipendio tabellare ⁽¹⁾
Area dei PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI	23.298,93
Area degli ASSISTENTI	21.437,79
Area degli OPERATORI	20.105,34
Area del PERSONALE DI SUPPORTO	19.039,05

⁽¹⁾ Decorrente dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale

Tabella E

Valori annui dei differenziali stipendiali e numero massimo di differenziali attribuibili

Valori annui lordi in Euro da corrispondersi per 13 mensilità

Area	Valore annuo lordo differenziale	Numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili
Area dei PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI	1.200,00	7
Area degli ASSISTENTI	1.000,00	6
Area degli OPERATORI	800,00	6
Area del PERSONALE DI SUPPORTO	700,00	6

Tabella F

Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione professionale

CATEGORIA ATTUALE	POSIZIONE ATTUALE		AREA NUOVA
Ds	Ds6	→	Professionisti della salute e Funzionari
	Ds5	→	
	Ds4	→	
	Ds3	→	
	Ds2	→	
	Ds1	→	
	Ds	→	
D	D6	→	
	D5	→	
	D4	→	
	D3	→	
	D2	→	
	D1	→	
	D	→	
C	C5	→	Assistenti
	C4	→	
	C3	→	
	C2	→	
	C1	→	
	C	→	
Bs	Bs5	→	Operatori
	Bs4	→	
	Bs3	→	
	Bs2	→	
	Bs1	→	
B	B5	→	Personale di supporto
	B4	→	
	B3	→	
	B2	→	
	B1	→	
	B	→	
A	A5	→	
	A4	→	
	A3	→	
	A2	→	
	A1	→	
	A	→	

Tabella G

Riparto risorse di cui all'art. 1, c. 293 della L. 234/2021

Valori annuo in Euro al netto degli oneri riflessi

REGIONI/PROVINCE AUTONOME	RIPARTO RISORSE L. 234/2021, ART. 1 C. 293 (al netto oneri riflessi)
ABRUZZO	878.393
BASILICATA	432.284
CALABRIA	1.153.596
CAMPANIA	2.914.005
EMILIA ROMAGNA	4.433.418
FRIULI VENEZIA GIULIA	1.368.978
LAZIO	3.216.524
LIGURIA	1.583.349
LOMBARDIA	7.285.632
MARCHE	1.278.078
MOLISE	210.128
PIEMONTE	3.955.266
PUGLIA	2.543.240
SARDEGNA	1.272.556
SICILIA	2.812.318
TOSCANA	3.813.526
UMBRIA	789.256
VALLE D'AOSTA	160.143
VENETO	4.349.914

Tabella H

Indennità di specificità infermieristica

Valori mensili lordi in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Area	Dal 1.01.2021
Area dei PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI ⁽¹⁾	72,79
Area degli ASSISTENTI ⁽²⁾	66,97
Area degli OPERATORI ⁽³⁾	62,81

⁽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 I

Indennità tutela del malato e promozione della salute

Valori mensili lordi in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Area	Dal 1.01.2021
Area dei PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI ⁽¹⁾	41,10
Area degli ASSISTENTI ⁽²⁾	37,81
Area degli OPERATORI ⁽³⁾	35,46

⁽¹⁾ L'indennità è corrisposta a:

- **Ruolo sanitario (compresi i profili senior):** Ostetrica, 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 psicomotricità 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: Massaggiatore o massofisioterapista senior, Operatore socio-sanitario senior.

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

Tabella J

Indennità professionale specifica

Valori annui lordi in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Area	Profilo	Valore annuo ¹
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI ⁽²⁾	Tecnico sanitario di radiologia medica - senior	1.239,50
	Tecnico sanitario di radiologia medica	1.239,50
	Infermiere senior - Infermiere pediatrico senior - ex Operatore professionale dirigente - Assistente sanitario - Ostetrica senior	433,82
	Infermiere - Infermiere pediatrico - Assistente sanitario - Ostetrica	433,82
ASSISTENTI	Infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso senior	764,36
	Puericultrice senior	640,41
	Massofisioterapista - Massaggiatore senior	516,46
	Operatore tecnico coordinatore	483,40
OPERATORI	Infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso	764,36
	Puericultrice	640,41
	Massofisioterapista - Massaggiatore	516,46
	Coadiutore amministrativo, Operatore tecnico, Operatore tecnico addetto all'assistenza	402,83
	Ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario specializzato)	278,89

⁽¹⁾ Decorrente dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale

⁽²⁾ Per i profili dell'Area del personale di elevata qualificazione i valori annui sono i medesimi del corrispondente profilo dell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari

Tabella K

Indennità qualificazione professionale

Valori mensili lordi in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Area	Valore mensile ⁽¹⁾
Area degli ASSISTENTI	71,53
Area degli OPERATORI	9,55
Area del PERSONALE DI SUPPORTO	9,55

⁽¹⁾ Decorrente dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale

DICHIARAZIONI

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento all'art. 60 (Congedi dei genitori) le parti prendono atto che l'art. 1 della legge n. 92/2012 non consente l'automatica estensione della previsione relativa al congedo di paternità obbligatorio di cui all'art. 4, comma 24, lett. a) e s.m.i. della medesima legge. In merito, alla luce dell'importanza dell'istituto, finalizzato a riconoscere una più ampia tutela della genitorialità, le parti auspicano che vengano posti in essere i necessari interventi normativi volti ad armonizzare la disciplina attualmente vigente per il settore privato a quella del settore pubblico.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

In relazione a quanto previsto dall'art. 4 comma 6 (Obiettivi e strumenti) le parti auspicano che l'Osservatorio a composizione paritetica composto dall'A.R.A.N. e dalle confederazioni sindacali rappresentative avvii i propri lavori in tempi celeri e valutano positivamente la possibilità di organizzarsi in articolazioni di comparto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti, con riferimento all'Art. 103, comma 5, lett. d) (Fondo premialità e condizioni di lavoro), prendono atto positivamente del pronunciamento della Corte dei conti Sezione autonomie (Sezione delle autonomie. N. 6/SEZAUT/2018/QMIG) che chiarisce che gli incentivi per funzioni tecniche sono da considerarsi non soggetti ai limiti dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti, con riferimento all'Art 103, comma 5, lett. a) (Fondo premialità e condizioni di lavoro), prendono atto positivamente del pronunciamento della Corte dei conti Sezione regione Friuli-Venezia Giulia n. 40/2018 che chiarisce che le risorse aggiuntive regionali sono da considerarsi non soggette ai limiti dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Con riferimento all'art. 63 (Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria del personale) le parti precisano che nel caso di mobilità le ferie maturate dal dipendente presso l'Azienda o Ente di provenienza, vengono conservate e sono fruitive presso la nuova Azienda o Ente.

DICHIARAZIONI**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6**

Qualora specifiche disposizioni normative istituiscano un nuovo profilo relativo all'evoluzione della figura di Operatore Socio Sanitario nel ruolo sociosanitario le parti, con riferimento al TITOLO III – CAPO I, si incontreranno al fine di individuare la relativa collocazione nel sistema di classificazione del personale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Con successiva sessione negoziale sarà definito il trattamento giuridico ed economico del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria; si procederà inoltre alla verifica di ulteriori profili professionali da collocare nell'ambito delle aree, quali a titolo esemplificativo, il profilo di mediatore culturale, quello di educatore socio pedagogico e di operatore tecnico specializzato senior, operatore tecnico di centrale.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE CCNL 2016-2018**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 11 (Ferie e recupero festività soppresse), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell'8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruito sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Al fine di incentivare l'adozione di misure per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, le parti auspicano l'adozione, da parte degli enti, di codici di comportamento relativi alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, tenendo anche conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al CCNL integrativo del 20/9/2001 (Art. 48 "Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro").

DICHIARAZIONI

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

In relazione agli incrementi del Fondo condizioni di lavoro e incarichi e del Fondo premialità e fasce, rispettivamente previsti dall'art. 80, comma 3, lett. a) e dall'art. 81, comma 3, lett. a), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti, nella redazione delle norme contrattuali in materia disciplinare, hanno ritenuto utile, per favorire la massima conoscenza e chiarezza, fra i dipendenti, di una così rilevante e delicata materia, inserire vari riferimenti alle norme di legge. Tali riferimenti, avendo finalità meramente ricognitive, non costituiscono interventi contrattuali innovativi o modificativi sulle prescrizioni di legge.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti si danno reciprocamente atto che le conclusioni contrattuali raggiunte realizzano un delicato equilibrio fra gli interessi delle parti, in funzione delle disponibilità economiche complessivamente stanziati anche in funzione della necessità di determinare un equilibrio nell'insieme delle conclusioni contrattuali del settore pubblico.

Per questo motivo si conviene che qualora i contenuti del Contratto dell'area della Dirigenza Medica e Sanitaria fossero incoerenti con quanto sopra affermato e determinassero significativi scostamenti negli istituti contrattuali comuni e affini, ivi compresi gli effetti di ricaduta sul personale del comparto dell'attività libero professionale intra-moenia, esse si incontreranno per armonizzarle con quelle del presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti prendono atto positivamente del pronunciamento della Corte dei conti Sezione autonomie (Sezione delle autonomie. N. 6 /SEAUT/2018/QMIG) che, in relazione alle dichiarazioni già espresse dalle parti nella dichiarazione congiunta n. 1 allegata alla Ipotesi di CCNL sottoscritta in data 21/2/2018, chiarisce che gli incentivi per funzioni tecniche sono da considerarsi non soggetti ai limiti dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

DICHIARAZIONI***DICHIARAZIONI CONGIUNTE CCNL 2006-2009*****DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

Le parti prendono atto che gli importi delle fasce retributive, citati al comma 4 dell'art. 7 del presente CCNL, sono quelli indicati nella Tabella E, aggiunta al CCNL 5.6.2006, Il biennio economico dalla nota Aran prot. 9665 del 15 novembre 2006.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si danno reciproco atto che le disposizioni di cui all'art. 40 del CCNL 7.4.1999 saranno oggetto della trattativa del quadriennio normativo 2006-2009, Il biennio economico 2008-2009.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si danno reciprocamente atto che le conclusioni contrattuali raggiunte realizzano un delicato bilanciamento fra i rispettivi interessi, tenuto conto delle quantità finanziarie a disposizione delle parti ed avuto riguardo alla esigenza di equilibrio rispetto ad altre conclusioni contrattuali già realizzate nel settore pubblico, conseguentemente le parti concordano che nel caso in cui le conclusioni contrattuali che si realizzeranno nelle aree della dirigenza del comparto della Sanità fossero incoerenti con i principi di cui sopra e comportassero soluzioni difformi rispetto agli istituti contrattuali comuni, fatte salve le specificità proprie di tali aree, esse si incontreranno per discuterle ed armonizzarle con quelle del presente CCNL, ivi compresi gli effetti di ricaduta sul personale del comparto dell'attività libero-professionale intra-moenia della dirigenza sanitaria

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti concordano sull'opportunità che vengano affrontate, quanto prima, le problematiche relative alla sicurezza dei dipendenti sui luoghi di lavoro al fine di garantire, per gli aspetti contrattuali, la piena attuazione dei principi contenuti nella legge 626 del 1994.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti concordano che nell'ambito del limite delle quarantotto ore di cui all'art. 4, comma 2 del d.lgs. n. 66 del 2003 debbano essere ricomprese le prestazioni di lavoro effettuate dai dipendenti a qualsiasi titolo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti si danno reciproco atto della necessità di rivedere la declaratoria allegato 1 del CCNL del 19 aprile 2004, relativa ai passaggi dalla categoria B, livello economico BS alla categoria C, profilo di operatore tecnico specializzato esperto, nell'ambito della sequenza contrattuale integrativa di cui all'art. 13 del presente CCNL.

APPROFONDIMENTI

al testo ed **ALLEGATI** di precedenti CCNL di particolare rilevanza

ALLEGATO 1 - Declaratorie dei profili ad esaurimento

CCNL integrativo Sanità 2001

Categoria A

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali generiche per lo svolgimento di attività semplici ed autonomia esecutiva e responsabilità, nell'ambito di istruzioni fornite, riferita al corretto svolgimento della propria attività.

Profili professionali.

Ausiliario specializzato.

Svolge le attività semplici di tipo manuale che richiedono una normale capacità nella qualificazione professionale posseduta, quali, ad esempio, l'utilizzazione di macchinari e attrezzature specifici, la pulizia e il riordino degli ambienti interni ed esterni e tutte le operazioni inerenti al trasporto di materiali in uso, nell'ambito dei settori o servizi di assegnazione, le operazioni elementari e di supporto richieste, necessarie al funzionamento dell'unità operativa.

L'ausiliario specializzato operante nei servizi tecnico-economici può essere adibito alla conduzione di autoveicoli strumentali alla propria attività e alla loro piccola manutenzione;

L'ausiliario specializzato operante nei servizi socio-assistenziali provvede all'accompagnamento o allo spostamento dei degenti, in relazione alle tipologie assistenziali e secondo i protocolli organizzativi delle unità operative interessate.

Commesso.

Svolge attività di servizio e supporto nell'ambito dell'unità operativa di assegnazione quali, ad esempio, la apertura e la chiusura degli uffici secondo gli orari stabiliti, il servizio telefonico e di anticamera, nonché l'accesso del pubblico negli uffici, il prelievo e la distribuzione della corrispondenza, la riproduzione e il trasporto di fascicoli, documenti, materiale e oggetti vari di ufficio, il mantenimento dell'ordine dei locali e delle suppellettili di ufficio, disimpegnando mansioni elementari di manovra di macchine ed apparecchiature.

Categoria B

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono cono-

scienze teoriche di base relative allo svolgimento dei compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali nonché autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

Appartengono altresì a questa categoria - nel livello B super (Bs) di cui alla tabella allegato 5 - i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che comportano il coordinamento di altri lavoratori ed assunzione di responsabilità del loro operato ovvero richiedono particolare specializzazione.

Profili professionali della categoria B.

Operatore tecnico addetto all'assistenza.

Svolge le attività alberghiere relative alla degenza comprese l'assistenza ai degenti per la loro igiene personale, il trasporto del materiale, la pulizia e la manutenzione di utensili e apparecchiature.

Profili professionali del livello economico B super (Bs).

Puericultrice.

Svolge le funzioni previste dagli articoli 12-14 del regio decreto 19 luglio 1940, n. 1098. Profili ad esaurimento di cui all'art 18, comma 5 del CCNL 7 aprile 1999 (anche senior).

Operatore professionale di II categoria. Per il personale appartenente alle seguenti figure già ricomprese nell'ex profilo professionale di operatore professionale di II categoria, si riportano di seguito le disposizioni previgenti cui fare riferimento per le mansioni proprie di tali figure:

infermiere generico

Art. 6 decreto del Presidente della Repubblica 14 marzo 1974, n. 225, e successive modificazioni ed integrazioni;

infermiere psichiatrico

Art. 24 regio decreto 16 agosto 1909, n. 615, e successive modificazioni ed integrazioni (con un anno di corso).

Nulla è innovato per i requisiti di accesso e i contenuti professionali delle seguenti figure di cui si riportano le disposizioni di riferimento:

massaggiatore

Art. 1 regio decreto 31 maggio 1928, n. 1334, e successive modificazioni ed integrazioni;

massofisioterapista

Art. 1 legge 19 maggio 1971, n. 403, e successive modificazioni ed integrazioni.

ALLEGATO 2

Accordo sulla regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio, anche mediante forme di silenzio assenso, ed alla relativa disciplina di recesso del lavoratore del 16 settembre 2021

Il giorno 16 settembre 2021, alle ore 12:00 ha avuto luogo l'incontro tra le parti che hanno istituito il Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio. Al termine della riunione, le parti sottoscrivono l'Accordo sulla regolamentazione inerente alle modalità di espressione delle volontà di adesione al Fondo di previdenza complementare PerseoSirio, anche mediante forme di silenzio-assenso, ed alla relativa disciplina di recesso del lavoratore.

Art. 1 Oggetto, campo di applicazione ed efficacia

1. Il presente accordo tra le parti che hanno istituito il Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio, sottoscritto ai sensi dell'art. 1, comma 157, legge 205 del 27 dicembre 2017, ha per oggetto la regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio, anche mediante forme di silenzio-assenso, ed alla relativa disciplina di recesso del lavoratore.

2. La regolamentazione definita nel presente accordo si applica al personale di cui all'art. 2 del D.P.C.M. del 20 dicembre 1999, in materia di trattamento di fine rapporto e istituzione dei fondi pensione dei pubblici dipendenti, destinatario del Fondo Perseo-Sirio, che sia stato assunto successivamente alla data del 1° gennaio 2019.

3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione, salvo diversa prescrizione del presente accordo. L'avvenuta sottoscrizione viene portata a conoscenza delle amministrazioni e del Fondo Perseo-Sirio mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

Art. 2 Definizioni

1. Ai fini del presente accordo si intende per:

a. "Fondo": il Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio;

b. "assunzione": l'assunzione a tempo indeterminato, avvenuta in data successiva al 1° gennaio 2019, in una delle amministrazioni pubbliche i cui dipendenti sono destinatari del

"Fondo"; non rientra nella nozione di "assunzione" il passaggio tra amministrazioni pubbliche per effetto di mobilità, di 2 comando o altra forma di assegnazione temporanea; non è inoltre considerata "assunzione", ai soli fini del presente accordo, anche se avvenuta successivamente al 1° gennaio 2019:

- la progressione di carriera;
 - l'assunzione di personale che continua a mantenere il regime di TFS, in base al principio della continuità del rapporto previdenziale;
 - l'assunzione di personale già iscritto al "Fondo" in virtù di precedenti rapporti di lavoro.
- c. "amministrazione/i": l'amministrazione o le amministrazioni datrici di lavoro i cui dipendenti sono individuati - dagli accordi istitutivi e, sulla base di questi, dallo Statuto del Fondo Perseo-Sirio - quali destinatari del "Fondo".

Art. 3 Modalità di adesione al Fondo Perseo-Sirio

1. L'adesione al "Fondo" è regolata dalle norme di legge sulla previdenza complementare nonché dai regolamenti e direttive in materia, nel tempo emanate da Covip, con particolare riferimento al Regolamento sulle modalità di adesione alle forme pensionistiche complementari deliberato in data 22 dicembre 2020, di seguito "Regolamento Covip del 22 dicembre 2020".

2. L'adesione al "Fondo" avviene:

- a. mediante una esplicita manifestazione di volontà dell'aderente, anche mediante sito web, nelle forme, con le modalità e con le garanzie di informazione e trasparenza disciplinate dai regolamenti e dalle direttive di cui al comma 1;
- b. mediante silenzio-assenso, con le modalità indicate dal successivo art. 4, nel rispetto delle direttive Covip.

Art. 4 Adesione mediante silenzio-assenso

1. All'atto della firma del contratto individuale di "assunzione", l'amministrazione fornisce al lavoratore una informativa sulle modalità di adesione al "Fondo" disciplinate dal presente accordo, con specifico ed espresso riferimento all'adesione mediante silenzio-assenso di cui al presente 3 articolo ed al relativo termine, decorso il quale ha luogo l'iscrizione. Nell'ambito di tale informativa, sono altresì indicati i link al sito web del "Fondo" ove è possibile consultare le informazioni previste, all'atto dell'adesione, dai regolamenti Covip nonché accedere alla modulistica o alla procedura web di cui al comma 3. Dell'informativa resa è fatta espressa menzione nel contratto individuale di "assunzione". Il "Fondo" collabora con le amministrazioni nella definizione, anche

in forma standardizzata per tutte le amministrazioni, della informativa di cui al presente comma e della modulistica di cui al comma 3.

2. Nei sei mesi successivi alla data di "assunzione", il lavoratore di cui al comma 1 può comunicare all'amministrazione la propria volontà di non aderire ovvero può iscriversi al "Fondo", con le modalità previste, manifestando espressamente la propria volontà di adesione. Qualora, durante tale periodo, il medesimo lavoratore, informato nei termini e con le modalità di cui al comma 1, non esprima alcuna volontà, egli è iscritto automaticamente al predetto "Fondo" a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla scadenza dei sei mesi.

3. Per manifestare la volontà di adesione, ai sensi del comma 2, primo periodo, il "Fondo" rende disponibile ai lavoratori, attraverso il proprio sito e nel rispetto delle direttive di Covip, la modulistica o una procedura web conforme agli standard ed alle regole tecniche nazionali in materia di digitalizzazione. Le amministrazioni rendono disponibile la modulistica per manifestare la volontà di non adesione.

4. Entro il 10 del mese, le amministrazioni comunicano al "Fondo" - nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali, con modalità che garantiscano la certezza della data di ricezione - i nominativi dei lavoratori iscritti con la modalità del silenzio-assenso ai sensi del comma 2, per effetto della scadenza del termine dei sei mesi ivi previsto, avvenuta nel corso del mese precedente.

5. La comunicazione al "Fondo" di cui al comma 4, può avvenire anche per il tramite di piattaforme per la gestione dei servizi stipendiali ("NoiPa" o analoghe).

6. L'iscrizione ai sensi del presente articolo avviene nel comparto di investimento "garantito".

7. Entro trenta giorni dalla comunicazione di cui al comma 4, il "Fondo" comunica al lavoratore iscritto mediante silenzio-assenso:

a. l'avvenuta adesione e la relativa data da cui decorre l'iscrizione nonché i flussi di finanziamento attivati e gli eventuali ulteriori flussi di finanziamento attivabili; 4

b. il comparto al quale è automaticamente destinato il flusso di finanziamento attivato con l'adesione mediante silenzio-assenso e le altre scelte di investimento disponibili;

c. la documentazione di cui all'art. 6, comma 5, del "Regolamento Covip del 22 dicembre 2020" e le indicazioni di cui all'art. 6, comma 6, del suddetto regolamento;

d. la possibilità del recesso ai sensi dell'art. 6, con specifica informativa su modalità e termini per l'esercizio di tale diritto nonché sul link al sito del "Fondo" ove è possibile scaricare la modulistica o accedere alla procedura web previste dall'art. 6, comma 3.

8. Le amministrazioni adeguano i contenuti dei contratti individuali al fine di tenere conto di quanto previsto al comma 1.

9. Ferma restando la decorrenza dei contributi dalla data di iscrizione indicata nel comma 2, le amministrazioni interessate iniziano a versare il contributo datoriale ed il contributo a carico del lavoratore, trattenuto a quest'ultimo, entro il secondo mese successivo alla data della comunicazione ricevuta dal "Fondo" ai sensi dell'art. 6, comma 5. Dal momento in cui si attiva il flusso dei contributi, le amministrazioni, il cui è personale è iscritto alle gestioni INPS per il trattamento di fine rapporto, effettuano anche le prescritte comunicazioni all'Istituto, con le modalità dallo stesso previste.

Art. 5 Norma di prima applicazione

1. Il presente articolo disciplina, in prima applicazione, l'adesione mediante silenzio-assenso del lavoratore la cui "assunzione" abbia avuto luogo successivamente al 1° gennaio 2019, ma prima della data di entrata in vigore del presente accordo.

2. Entro sessanta giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, le amministrazioni forniscono ai lavoratori di cui al comma 1 l'informativa di cui all'art. 4, comma 1, con specifico ed espresso riferimento all'adesione mediante silenzio-assenso di cui al presente articolo ed al relativo termine, decorso il quale ha luogo l'iscrizione. L'informativa di cui al presente articolo è resa mediante comunicazione personale agli interessati con modalità che garantiscano la certezza della data di ricezione.

3. Nei sei mesi successivi alla data in cui è stata resa la comunicazione di cui al comma 2, il lavoratore di cui al comma 1 può comunicare all'amministrazione la propria volontà di non aderire ovvero può iscriversi al "Fondo", con le modalità previste, manifestando espressamente la propria volontà di adesione. Qualora, durante tale periodo, il medesimo lavoratore non esprima alcuna volontà, egli è iscritto automaticamente al predetto "Fondo" a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla scadenza dei sei mesi.

4. Anche al personale di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall'art. 4, commi 3, 4, 5, 6, 7, 9.

Art. 6 Diritto di recesso del personale iscritto mediante silenzio-assenso

1. L'iscritto mediante silenzio-assenso ai sensi dell'art. 4 o dell'art. 5 dispone di un termine di trenta giorni per recedere senza costi di recesso e senza dover indicare il motivo.

2. Il termine entro il quale può essere esercitato il diritto di recesso decorre dalla data di comunicazione dell'adesione ai sensi dell'art. 4, comma 7.

3. Per esercitare il diritto di recesso, l'aderente invia una comunicazione al "Fondo", mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento o posta elettronica certificata o altri mezzi da questo in-

dicati che garantiscano la certezza della data di ricezione. Per esercitare tale diritto il "Fondo" rende disponibile, attraverso il proprio sito, la modulistica o una procedura web conforme agli standard ed alle regole tecniche nazionali in materia di digitalizzazione.

4. Il "Fondo", entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione relativa al recesso, procede a rimborsare, al lavoratore e/o all'amministrazione, le somme eventualmente da questi pervenute.

5. Entro il 10 del mese, il "Fondo" comunica alle amministrazioni, nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali, i nominativi dei lavoratori che hanno esercitato il diritto di recesso nel corso del mese precedente e per i quali, conseguentemente, non vanno attivati i flussi finanziari di cui all'art. 4, comma 9, nonché i nominativi dei lavoratori che non hanno esercitato tale diritto nei termini previsti e per i quali, conseguentemente, vanno attivati i predetti flussi finanziari.

Art. 7 Norme finali

1. Le parti esprimono, fin d'ora, il proprio positivo avviso in merito al recepimento dei contenuti del presente accordo nello Statuto e nei regolamenti del "Fondo", con le procedure previste dalle norme che ne regolano il funzionamento.

2. Le parti concordano che eventuali adeguamenti dei processi e flussi di comunicazione previsti dall'art. 4, commi 4 e 9, e dall'art. 6, comma 5, al fine di consentirne l'ottimizzazione e l'adattamento nel tempo, anche nella prospettiva dei cambiamenti indotti dalla digitalizzazione, potranno essere effettuati d'intesa tra i soggetti coinvolti nei flussi di comunicazione, previa informazione alle parti sottoscrittrici del presente accordo.

ALLEGATO 3

*Allegato al CCNL integrativo sottoscritto il 13.5.1996
TABELLA "A" ASSENZE PER MALATTIA - ESEMPI PRATICI*

1. Applicazione dell'art. 23, comma 1.

1.1. Si supponga che un dipendente, dopo l'entrata in vigore del presente contratto, si assenti per malattia secondo il seguente schema:

- dal 10.9.95 al 10.11.95 (2 mesi);
- dal 15.1.96 al 15.11.96 (10 mesi);
- dal 20.7.98 al 20.2.99 (7 mesi - ultimo episodio morboso).

Per stabilire se e quando sarà superato il cosiddetto "periodo di comporto" è necessario:

- sommare le assenze intervenute nei tre anni precedenti la nuova malattia;
- sommare a tali assenze quelle dell'ultimo episodio morboso.

Applicando tali regole si ha:

- totale assenze effettuate dal 19.7.95 al 19.7.98: 12 mesi
- ultimo episodio morboso: 7 mesi
- totale 19 mesi

Al 20.1.99 il dipendente avrà totalizzato 18 mesi di assenza. Dal 21.1.99 egli avrà quindi superato il periodo massimo consentito (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita).

1.2. Si supponga ora che il dipendente si assenti secondo il seguente schema:

- dal 10.9.95 al 10.11.95 (2 mesi);
- dal 15.1.96 al 15.11.96 (10 mesi);
- dal 20.12.97 al 20.6.98 (6 mesi);
- dal 20.12.99 al 20.1.00 (1 mese - ultimo episodio morboso).

Applicando le regole illustrate nel punto 1.1. si può verificare che il dipendente ha ancora diritto alla conservazione del posto per un periodo di 11 mesi. Infatti:

- totale assenze effettuate dal 19.12.96 al 19.12.99: 6 mesi
- ultimo episodio morboso: 1 mese
- totale 7 mesi

Al 20.6.98 il dipendente completa, ma non supera, il periodo consentito; successivamente egli non effettua assenze fino al 20.12.99, con la conseguenza che al fine del computo dei tre anni si dovrà andare a ritroso fino al 19.12.96. Al 20.1.99 egli avrà totalizzato solo 7 mesi di assenza.

2. Applicazione dell'art. 23, comma 6 - Trattamento economico.

2.1. Per stabilire il tipo di trattamento economico da applicare al caso concreto è innanzitutto necessario stabilire, secondo le regole illustrate nel punto 1, quante assenze sono state effettuate negli ultimi tre anni e sommare a queste ultime quelle del nuovo episodio morboso. Fatto questo si tratta di applicare meccanicamente quanto stabilito nel comma 6 dell'art. 23. Per stare agli esempi fatti nel punto 1, il dipendente avrà diritto al seguente trattamento economico:

Caso illustrato nel punto 1.1.:

- dal 10.9.95 al 10.11.95 (2 mesi) Intera retribuzione;
- dal 15.1.96 al 15.11.96 (10 mesi) Intera retribuzione fino al 15.8.96;
90% della retribuzione fino al 15.11.96;
- dal 20.7.98 al 20.2.99 (7 mesi) 50% della retribuzione fino al 20.1.99.

Dal 21.1.99 l'assenza non è retribuita (questo a prescindere dall'eventuale richiesta fatta ai sensi del comma 2 dell'art.23) Caso illustrato nel punto 1.2.:

- dal 10.9.95 al 10.11.95 (2 mesi); Intera retribuzione;
- dal 15.1.96 al 15.11.96 (10 mesi) Intera retribuzione fino al 15.8.96;
90% della retribuzione fino al 15.11.96;
- dal 20.12.97 al 20.6.98 (6 mesi) 50% della retribuzione;
- dal 20.12.99 al 20.1.00 (1 mese) 100% della retribuzione.

N.B. Trattandosi di assenze di lunga durata, in entrambi i casi esemplificati la retribuzione comprende anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella 1.

3. Applicazione dell'art. 23 ultimo comma - Fase transitoria.

Il nuovo regime si applica solo alle assenze iniziate dopo la data di stipulazione del contratto o a quelle che, pur iniziate in precedenza, proseguano dopo tale data. In tale ultima ipotesi, il nuovo regime si applicherà solo alla parte di assenza che prosegue dopo la data di stipulazione del contratto. Le assenze effettuate in precedenza sono quindi azzerate; delle stesse non si dovrà mai tener conto, né ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto, né ai fini della determinazione del trattamento economico. È quindi di tutta evidenza che il nuovo sistema potrà funzionare a pieno solo dopo tre anni dalla data di stipulazione del contratto.

MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Direttiva 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione

Sezione I

**Promozione della parità e pari opportunità
nelle amministrazioni pubbliche**

1. Quadro generale

Le amministrazioni pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*", sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

L'articolo 57 del medesimo decreto legislativo ha previsto che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il «*Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*» che ha sostituito, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Gli indirizzi comunitari nel frattempo intervenuti, le disposizioni nazionali entrate in vigore dal 2007 ad oggi, rendono necessaria la revisione e l'aggiornamento dell'impianto originario delle direttive 23 maggio 2007 e 4 marzo 2011.

I temi delle pari opportunità sono stati affrontati a livello nazionale in una serie di provvedimenti adottati anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario. L'Unione Europea svolge, infatti, un ruolo fondamentale nella definizione di principi di pari opportunità fra uomo e donna, nella fissazione di obiettivi di sviluppo delle politiche di genere nei diversi Stati membri, nonché nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali.

L'uguaglianza di genere, valore fondamentale dell'U.E., rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell'Unione, come quello del raggiun-

gimento di un tasso di occupazione complessivo del 75% per uomini e donne, di età compresa fra i 20 e i 64 anni, fissato nel quadro della Strategia per la crescita Europa 2020. Si intende raggiungere tale obiettivo proprio attraverso l'incremento del livello di occupazione delle donne che rappresenta un indicatore rilevante dello sviluppo socio-economico di un Paese.

La Strategia Europa 2020 non solo focalizza l'attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, ma si sofferma specificamente sul tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro quale strumento utile per il raggiungimento di un migliore tasso di occupazione compatibile con le responsabilità familiari e le esigenze della vita privata.

In tale contesto si inseriscono la Risoluzione del Parlamento europeo del 9 giugno 2015 sulla "*Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015*" che ha sottolineato l'importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita familiare, privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile (part-time, telelavoro, *smart working*) e la *Roadmap* della Commissione europea "*New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families*" (2015), che delinea le iniziative da adottare per aumentare l'occupazione femminile come previsto dalla citata Strategia Europa 2020.

Sulla scia di tali indicazioni, nel corso degli ultimi anni, in Italia sono stati adottati numerosi interventi normativi volti a rimuovere gli ostacoli alla piena partecipazione politica, economica e sociale delle donne e degli altri soggetti vulnerabili rispetto a forme di discriminazione.

Con il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si è riconosciuta la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche (art. 8).

Un ulteriore passo in tale direzione è stato fatto con l'istituzione dei '*Comitati unici di garanzia*' (di seguito CUG) previsti dalla legge 4 novembre 2010, n. 183, recante "*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*" (il c.d. "Collegato lavoro"), con compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorare l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo ed, infine, contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori.

L'impegno nel contrastare qualsiasi forma di violenza sessuale e di genere, in qualunque luogo e situazione possa manifestarsi, ha trovato conferma nella approvazione, nella seduta del Consiglio dei ministri del 23 novembre 2017, del Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro

le donne, previsto dal decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013, n. 119. Tale Piano ha previsto la realizzazione di una serie di azioni e misure rivolte non solo alla repressione dei reati e alla protezione delle vittime, ma anche ad una significativa azione di prevenzione che parte prioritariamente dai settori della educazione, della formazione e del lavoro.

Da ultimo, il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*", in attuazione del c.d. "*Jobs act*", ha apportato modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, introducendo misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere, tra l'altro, più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire, in tal modo, le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico.

Nonostante la recente produzione normativa però il principio del *gender mainstreaming*, come valore da perseguire in tutti i settori di intervento, così come codificato nell'articolo 1, comma 4, del Codice delle pari opportunità (decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198), non ha trovato finora un adeguato livello di applicazione e, quindi, un esaustivo riconoscimento di tipo trasversale.

Per tale motivo appare necessario dare alle amministrazioni pubbliche indicazioni concrete che consentano di attuare quelle misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e, al contempo, fornire indirizzi operativi per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nei paragrafi da 3.1 a 3.5 sono indicate le concrete linee di azione alle quali si devono attenere le amministrazioni pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi che la direttiva si propone, mentre nel paragrafo 3.6 è puntualizzato il ruolo che, ai medesimi fini, devono rivestire i CUG già costituiti presso le pubbliche amministrazioni, integrando i contenuti della direttiva 4 marzo 2011.

L'attuazione degli indirizzi forniti deve basarsi su attività di analisi e valutazione, finalizzate all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle discriminazioni dirette e indirette che devono essere rimosse attraverso specifiche azioni positive con il coinvolgimento attivo dei CUG.

2. Ambito di applicazione e finalità

Ai fini della promozione ed attuazione dei principi di parità e pari opportunità, le amministrazioni pubbliche svolgono un ruolo propositivo e propulsivo fondamentale per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro.

La presente direttiva si pone, pertanto, l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Nell'ambito di ciascuna pubblica amministrazione le indicazioni fornite dalla presente direttiva sono destinate, in particolare, ai vertici delle amministrazioni, ai titolari degli uffici responsabili delle politiche di gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro - sia a livello centrale che a livello decentrato - ai dirigenti pubblici, a chiunque abbia responsabilità organizzativa e di gestione di personale, nonché ai Comitati unici di garanzia (CUG) e agli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV).

3. Le azioni

Si illustrano di seguito le concrete linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si propone.

3.1 Prevenzione e rimozione delle discriminazioni

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a garantire e ad esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

Si riportano di seguito le principali disposizioni vigenti volte a prevenire e contrastare le discriminazioni in ambito lavorativo:

- divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 15 della legge n. 300 del 1970 e articoli 27 e 31 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- obbligo del datore di lavoro di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del d.lgs. n. 198 del 2006 in materia di molestie e molestie sessuali;
- divieto di discriminazione relativo al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (articoli 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di discriminazione relativo all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006);
- divieto di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 della legge n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

La violazione di questi divieti, ribaditi dalla normativa comunitaria (articoli 4, 5 e 14 direttiva

2006/54/CE), comporta la nullità degli atti, l'applicazione di sanzioni amministrative, l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro, oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno.

Il quadro normativo si è arricchito, nel corso degli anni, di misure finalizzate a prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione: fra le altre, il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 che ha dato attuazione alla direttiva 2000/43/CE ed il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 che ha introdotto disposizioni mirate a garantire la parità di trattamento fra le persone per tutto quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro.

3.2 Piani triennali di azioni positive

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

All' riguardo, il d.lgs. n. 198 del 2006 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", all'articolo 48, intitolato "*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

I Comitati unici di garanzia devono, quindi, presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall'entrata in vigore della presente direttiva deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

In ragione del collegamento con il ciclo della *performance*, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

3.3 Politiche di reclutamento e gestione del personale

Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le

pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

A questo scopo le amministrazioni pubbliche, in particolare, devono:

- a. rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- b. osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;
- c. curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-bis e 5-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015);
- d. monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive, dandone comunicazione al CUG;
- e. adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- f. tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001).

3.4 Organizzazione del lavoro

Le amministrazioni pubbliche agiscono affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

A tal fine, devono:

- a. attuare le previsioni di cui all'art. 14 della legge n. 124 del 2015 e di cui alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, adottata dal Ministro delegato, il 1° giugno 2017, nonché tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, fermo restando quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge⁽¹⁾ e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si

trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato. Quanto sopra anche in ottica di miglioramento del benessere organizzativo e di aumento dell'efficienza;

- b. garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali;
- c. favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura;
- d. promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.

3.5 Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Le amministrazioni pubbliche per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuovono, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano, infatti, una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

A tale scopo le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, devono tra l'altro:

- a. garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (art. 57, comma 1, lett. d, del d.lgs. n. 165 del 2001);
- b. curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale anche apicale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi moduli in

tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001) e collegandoli, ove possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2008). Le pratiche di valorizzazione delle differenze, l'adozione di strumenti di conciliazione e l'adozione dei Codici etici e Codici di condotta sono da ritenersi idonei strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità;

- c. avviare azioni di sensibilizzazione e formazione di tutta la dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
- d. produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere; la ripartizione per genere non deve interessare solo alcune voci, ma contemplare tutte le variabili considerate (comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali). Le statistiche devono essere declinate, pertanto, su tre componenti: uomini, donne e totale;
- e. utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) termini non discriminatori come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (ad es. persone anziché uomini);
- f. promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento, si auspica, quindi, che la predisposizione dei bilanci di genere di cui all'art. 38-septies della legge n. 196 del 2009 e alla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29 marzo 2019, diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

Le amministrazioni pubbliche devono prevedere moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati, ivi compresi i corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza. A tal fine utilizzano anche gli strumenti messi a disposizione dalla Presidenza del Consiglio- Dipartimento della funzione pubblica, Dipartimento per le pari opportunità e Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

Le amministrazioni pubbliche, inoltre, devono promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, eventualmente adottando anche apposite "Carte della conciliazione", attraverso:

- la valorizzazione delle politiche territoriali, anche tramite la costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio, all'interno delle quali attori diversi per ambiti di attività e finalità operano con l'obiettivo di favorire la conciliazio-

ne vita lavoro;

- l'istituzione e l'organizzazione, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica;
- la sperimentazione di sistemi di certificazione di genere; tali sistemi rappresentano uno strumento manageriale adottato su base volontaria dalle organizzazioni che intendono certificare il costante impegno profuso nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane in un'ottica di genere e per il bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare.

3.6 Rafforzamento dei Comitati unici di garanzia

L'ordinamento italiano, con la legge n. 183 del 2010, ha apportato modifiche rilevanti agli articoli 1, 7 e 57 del d.lgs. n. 165 del 2001, prevedendo, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*, che ha sostituito i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing* (art. 57, comma 01, del d.lgs. 165/2001).

Il Comitato unico di garanzia (CUG), seppure in una logica di continuità con i Comitati per le pari opportunità e i Comitati per il contrasto del fenomeno del *mobbing* precedentemente istituiti, si afferma come un soggetto attraverso il quale si intende:

- assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;
- ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
- accrescere la *performance* organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

Nelle linee guida del 4 marzo 2011, adottate dai Ministri per la funzione pubblica e per le pari opportunità, sono state disciplinate le funzioni del CUG al quale vengono assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate ai sensi dell'articolo 57, comma 03, del d.lgs. n. 165 del 2001 (così come introdotto dall'articolo 21 della legge n. 183 del 2010).

Al fine di assicurare una maggiore effettività nello svolgimento delle loro funzioni e superare

alcune criticità sorte in sede applicativa, le indicazioni di seguito fornite costituiscono un aggiornamento degli indirizzi contenuti nella direttiva 4 marzo 2011, con specifico riferimento ai seguenti aspetti:

- **criteri di composizione:** il CUG ha una composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs. 165 del 2001, effettivamente presenti all'interno di ogni singola amministrazione, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti. Per quanto riguarda i componenti di parte pubblica, nella composizione del CUG devono essere rappresentate, per quanto possibile, tutte le componenti del personale comunque in servizio presso l'amministrazione. Allo stesso modo, per quelle amministrazioni, che in ragione delle dimensioni ridotte, decidano di costituire un CUG condiviso, deve comunque essere garantita la rappresentanza dei lavoratori di ogni ente che ne fa parte;
- **procedure di nomina:** in ordine alle modalità di individuazione dei componenti dei CUG, al fine di assicurare che la scelta ricada effettivamente su soggetti in possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza l'amministrazione procede alla relativa designazione ad esito dell'espletamento di una procedura comparativa trasparente cui possa partecipare tutto il personale interessato in servizio nell'amministrazione.

Al fine di non disperdere il patrimonio di esperienza maturato, il mandato dei componenti del CUG è rinnovabile purché gli stessi soggetti risultino, ad esito della predetta procedura comparativa e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico.

I componenti supplenti partecipano alle riunioni del CUG in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari, o, anche in presenza di questi, qualora siano inseriti in specifici gruppi di lavoro delle cui attività si discuta nel corso dell'incontro e tutte le volte in cui il Presidente lo ritenga utile;

- **compiti:** il CUG è un organismo di garanzia che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dal citato articolo 57, comma 03, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza quella riguardante la predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica.

Quanto alla funzione consultiva, il CUG svolge un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione perché chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'am-

ministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale. A tale proposito si richiama l'attenzione delle amministrazioni affinché provvedano sempre ad acquisire il parere del CUG al riguardo.

Con riferimento ai compiti di verifica, il CUG deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo) in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive (cfr. par. 3.2), sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne. Il CUG deve, inoltre, svolgere importanti funzioni di verifica in ordine all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico. In riferimento a quest'ultimo aspetto, si ritiene che i CUG possano fungere, all'interno dell'amministrazione pubblica, da importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti. Al fine di potenziare tale funzione di verifica, il Presidente del Comitato promuove la costituzione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale, di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione.

A tal fine è significativo che il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020 abbia prescritto la realizzazione, fra le altre misure, di un'adeguata azione di formazione di tutte le professionalità che possono entrare in contatto con fatti di violenza di genere o di stalking. In proposito il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità prevedono di realizzare corsi di formazione rivolti anche ai componenti dei CUG con l'obiettivo di accrescere, a cominciare dai luoghi di lavoro pubblico, la conoscenza del fenomeno della violenza di genere, compresi gli aspetti legislativi e giuridici che entrano in gioco in casi di violenza, molestie e abusi e migliorare la capacità di ascolto e di interazione degli operatori pubblici con le vittime potenziali.

Il CUG svolge un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta.

Nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, le amministrazioni mettono a disposizione dei CUG risorse umane e strumentali idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo, secondo quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lett. d), del d.lgs. 165/2001.

Fra le altre iniziative previste dal citato Piano strategico rientra anche la realizzazione di una Piattaforma tecnologica che metta in collegamento i CUG nell'ambito di un network nazionale coordinato dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, non solo per favorire il confronto e la condivisione di buone

pratiche, ma anche per facilitare il monitoraggio della presente direttiva. A tal fine, sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica sarà resa disponibile una sezione del Portale del lavoro pubblico specificamente dedicata alla Rete nazionale dei CUG. Il network nazionale potrà essere utilizzato, dai Dipartimenti competenti, per instaurare un contatto più diretto con alcuni CUG ed avviare con gli stessi iniziative volte a valorizzare il loro ruolo all'interno dell'Amministrazione.

Collaborazione con altri organismi: il CUG, per quanto di propria competenza, collabora con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39-ter del d.lgs. 165 del 2001, soprattutto con riferimento alla verifica della piena attuazione dei processi di inserimento, assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione. Inoltre, il CUG si raccorda, per quanto di propria competenza, con la Consigliera di parità, la Consigliera di fiducia, l'OIV, il RSSPP, il Responsabile delle risorse umane e con gli altri Organismi contrattualmente previsti.

Si rende atto che restano vigenti gli indirizzi forniti con la citata direttiva 4 marzo 2011 che non siano stati superati dagli aggiornamenti sopraindicati.

Sezione II – Attuazione e monitoraggio della direttiva

1. Relazioni e monitoraggio

Le amministrazioni sono tenute ad adottare tutte le iniziative necessarie all'attuazione della presente direttiva, anche promuovendo la collaborazione fra CUG, OIV e gli altri Organismi previsti nella presente direttiva, quale il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39-ter del d.lgs. 165 del 2001.

Al fine di ridurre gli oneri informativi a carico delle amministrazioni e di facilitare l'accesso e la comprensibilità delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente direttiva **le amministrazioni non dovranno più redigere**, entro il 20 febbraio di ciascun anno, **la relazione prevista dalla direttiva 23 maggio 2007**.

L'amministrazione dovrà trasmettere al CUG, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità - le informazioni di seguito indicate entro il **1° marzo** di ciascun anno:

- l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree fun-

zionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;

- l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- il bilancio di genere dell'amministrazione.

Le predette informazioni confluiranno integralmente in allegato alla relazione che il CUG predisporrà **entro il 30 marzo** e saranno oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato.

Resta ferma la necessità che le amministrazioni pubbliche evidenzino nei propri bilanci annuali le attività e le risorse destinate all'attuazione della presente direttiva.

Si ricorda che le attività attuate in base alle indicazioni contenute nella presente direttiva devono essere inserite nei Piani triennali di azioni positive.

Entro il **30 marzo di ciascun anno** la relazione del CUG, indirizzata al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità, deve essere inviata al seguente indirizzo: **monitoraggiocug@funzionepubblica.it**.

La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità elaborano un rapporto periodico di sintesi che verrà pubblicato e distribuito a tutte le amministrazioni interessate.

Per supportare operativamente le amministrazioni nell'attuazione della direttiva, il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità provvederanno a predisporre:

- una sezione web dedicata alla direttiva e accessibile dalle home page del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità e sui siti istituzionali di ciascuna PA. L'area conterrà il materiale di riferimento (normativa, studi, ricerche e strumenti) sui temi affrontati dalla direttiva, i piani di azioni positive adottati ai sensi dell'articolo 48 del d.lgs. n. 198 del 2006; la composizione di genere degli organismi collegiali e del personale, distinta, con riferimento ai dirigenti, per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001; il bilancio

di genere redatto dalle pubbliche amministrazioni;

- un format per la rappresentazione dei dati che l'amministrazione invia al CUG entro il 1° marzo di ciascun anno;
- un format per la presentazione della relazione CUG;
- l'organizzazione di incontri e riunioni con i direttori generali del personale delle amministrazioni pubbliche, con le Organizzazioni sindacali e i CUG per favorire l'attuazione della presente direttiva nel più ampio contesto delle politiche di gestione delle risorse umane;
- strumenti di monitoraggio sulle relazioni pervenute dai CUG e sui dati trasmessi dalle amministrazioni ai Comitati.

I format allegati alla presente direttiva possono essere aggiornati con circolare del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità.

Al fine di monitorare l'attuazione della presente Direttiva opera presso la Presidenza del Consiglio un Gruppo di monitoraggio composto da otto componenti di cui quattro indicati dal Dipartimento per le pari opportunità e quattro dal Dipartimento della funzione pubblica al fine di:

- fornire supporto alle pubbliche amministrazioni destinatarie della Direttiva nella fase di prima attuazione;
- monitorare e verificare l'attuazione della Direttiva;
- formulare eventuali proposte per la modifica o integrazione della Direttiva.

All'attività del Gruppo collabora la Consiglieria nazionale di parità.

Possono fornire supporto al Gruppo di monitoraggio la Rete Nazionale dei CUG, i singoli CUG e gli OIV.

Le modalità di adempimento di cui alla presente sezione e le relative scadenze trovano applicazione a decorrere dal 2020.

^[1] Si veda anche l'articolo 1, comma 486, della legge n. 145 del 2018 secondo cui "All'articolo 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81, dopo il comma 3 è inserito il seguente: «3-bis. I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 ».

Nuovo sistema degli incarichi

Il nuovo sistema degli incarichi dà maggiore valorizzazione alle professionalità e alle responsabilità di ciascun professionista.

Area	Tipo di incarico	Quali professionisti	Complessità dell'incarico			Compensi per LAVORO STRAORDINARIO	PART-TIME	Requisiti per l'accesso alla selezione per l'incarico *	Durata	Revoca	
			base	media	elevata						
Ccnl 2019-2021 PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	ELEVATA QUALIFICAZIONE	Incarico di posizione	Indennità di posizione: da un minimo di €10.000 (parte fissa) ad un massimo di €20.000 (comprensivo di fissa e variabile) comprensivo della tredicesima mensilità.			Non è previsto lo straordinario se non in caso di pronta disponibilità	No	Allegato A: laurea magistrale o specialistica accompagnata da un periodo di almeno tre anni di esperienza maturata nell'area dei professionisti della salute o dei funzionari. Se comporta funzioni di coordinamento o funzioni specialistiche è richiesto il relativo master.	5 anni	In caso di valutazione negativa o provvedimenti disciplinari superiori alla multa previsto l'affidamento di un altro incarico di valore economico complessivo inferiore. Resta la parte fissa dell'incarico.	
			Funzione Organizzativa (Ricomprensive anche gli incarichi di coordinamento)	...	Indennità di funzione: da un minimo di €4.000 (parte fissa) ad un massimo di €9.500 (comprensivo di fissa e variabile) comprensivo della tredicesima mensilità.	Indennità di funzione: da un minimo di €9.501 (parte fissa) ad un massimo di €13.500 (comprensivo di fissa e variabile) comprensivo della tredicesima mensilità.	Non è previsto lo straordinario per incarichi di media ed elevata complessità, salvo che effettui PD.	No	Possesto del diploma di laurea o titolo equipollente e almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo; master di coordinamento se previsto.	5 anni	Perdita dell'incarico in caso di valutazione negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
	Funzione professionale	Personale del ruolo sanitario, socio-sanitario ed amministrativo, professionale e tecnico.		Indennità di funzione: da un minimo di €4.000 (parte fissa) ad un massimo di €9.500 (comprensivo di fissa e variabile) comprensivo della tredicesima mensilità.	Indennità di funzione: da un minimo di €9.501 (parte fissa) ad un massimo di €13.500 (comprensivo di fissa e variabile) comprensivo della tredicesima mensilità.	Non è previsto lo straordinario per incarichi di media ed elevata complessità, salvo che effettui PD.	No	Cinque anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza	5 anni	Perdita dell'incarico in caso di valutazione negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.	
		Professionista esperto Professionisti del ruolo sanitario e socio-sanitario.									
	Professionista specialista Base	Professionisti del ruolo sanitario, socio-sanitario amministrativo, professionale e tecnico.	€ 1000 (elevabile a € 1300 in contrattazione integrativa)	Si	Si	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.	Senza scadenza		
ASSISTENTI	Funzione professionale	Incarico professionale	Personale del ruolo sanitario, amministrativo, professionale e tecnico.	930	1.800	3.000	Si	Si	Per gli incarichi di qualsiasi complessità, il possesso di almeno quindici anni di esperienza nel profilo di appartenenza, il titolo di abilitazione se richiesto per l'esercizio della professione.	5 anni	Perdita dell'incarico in caso di valutazione negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
OPERATORI	Funzione professionale	Incarico professionale	Professionisti del ruolo sanitario, socio-sanitario amministrativo, professionale e tecnico.	700	1.500	2.000	Si	Si	Per gli incarichi di qualsiasi complessità, il possesso di almeno quindici anni di esperienza nel profilo di appartenenza, il titolo di abilitazione se richiesto per l'esercizio della professione.	5 anni	Perdita dell'incarico in caso di valutazione negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

[tabella a cura della Fp Cgil Nazionale, è vietata la riproduzione]

* per tutti tranne incarico Base professionisti della salute e funzionari: valutazioni positive nell'ultimo biennio, nel profilo di appartenenza; assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa; nel computo dell'esperienza professionale rientrano anche i periodi di servizio maturati a tempo determinato o parziale, presso Aziende/Enti del comparto, presso amministrazioni di comparti diversi, presso ospedali accreditati o presso Università pubbliche e private di paesi UE nel medesimo o corrispondente profilo.