



Il CCNL Dirigenza  
Sanitaria 23.1.2024

triennio 2019-2021

# Il contesto della stagione contrattuale 2019-2021

La stagione contrattuale 2019 – 2021 approda al risultato conclusivo dopo un lungo periodo di trattativa iniziato nel mese di febbraio 2023 e conclusosi nel mese di ottobre 2023.

Lunghi mesi di trattative nel corso delle quali i temi più dirimenti possono essere così riassunti:

- Relazioni sindacali
- Orario di lavoro
- Guardie
- Pronte disponibilità
- Patrocinio legale

# **Il contesto della stagione contrattuale 2019-2021**

Filo conduttore di tutta la trattativa, in tutti gli istituti toccati dal contratto, è tuttavia la richiesta di parte sindacale di una maggiore «esigibilità» del contratto, intendendosi con tale termine la possibilità di parte sindacale e del dirigente di richiedere l'applicazione dei diversi istituti contrattuali quali ad es. gli incarichi o maggiore informazione e coinvolgimento sui fondi aziendali , temi che hanno comportato una difficoltà nei rapporti fra Aziende e OOSS.

# Il contesto della stagione contrattuale 2019-2021

## Risorse contrattuali (3,78% a regime)

Area Sanità - Risorse per il rinnovo contrattuale del triennio 2019-2021						
	Unità di personale al 31.12.2018 <sup>(1)</sup>	Retribuzione media <sup>(1)</sup>	Monte salari maggiorato degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione <sup>(2)</sup> (mln. di euro)	Risorse al lordo oneri riflessi (mln di euro) <sup>(3)</sup>		
				2019	2020	a decorrere dal 2021
Dirigenti medici	120.063	85.137	14.004	182,05	281,48	529,35
Dirigenti sanitari non medici	14.573	73.190	1.461	19,00	29,37	55,24
<b>AREA SANITA'</b>	<b>134.636</b>	<b>83.844</b>	<b>15.465</b>	<b>201,05</b>	<b>310,85</b>	<b>584,58</b>

(1) Dati da Conto Annuale 2018.

(2) La percentuale utilizzata per il calcolo degli oneri riflessi inclusi nel monte salari 2018 è pari al 37%.

(3) Le risorse rappresentano, rispetto al monte salari 2018, l'1,30% per l'anno 2019, il 2,01% per l'anno 2020 e il 3,78% per il 2021.

# Il contesto della stagione contrattuale 2019-2021

## Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (1)

Risorse (al lordo degli oneri riflessi)	2022	2023	2024	Note	Rif. art. 75 CCNL
L. 205/2017, art.1, comma 435	-	55.000.000,00	68.000.000,00	c.d. Gelli	comma 1, primo alinea
L. 205/2017, art.1, comma 435-bis	-	14.000.000,00	28.000.000,00	c.d. Gelli	comma 1, secondo alinea
L. 234/2021, art. 1, comma 293, integrate con L. 197/2022, art. 1, comma 526 dall'01/06/2023 per 30 mln che diventano 60 mln da 1.1.2024 come previsto dal DL. 34/2023, art. 11, comma 3)	27.000.000,00	57.000.000,00	87.000.000,00	Pronto soccorso	comma 2
L. 145/2018, art. 1, comma 526 *	-	25.000.000,00	25.000.000,00	Inail	comma 3
Art. 1, comma 604 della legge n. 234/2021 in misura non superiore a Euro 184,46 annui pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31.12.2018	34.023.890,49	34.023.890,49	34.023.890,49	0,22% MS 2018	comma 4
<b>Totale</b>	<b>61.023.890,49 €</b>	<b>185.023.890,49 €</b>	<b>242.023.890,49 €</b>		

\* al lordo della quota per finanziamento rinnovo contrattuale altro comparto privato

# Il contesto della stagione contrattuale 2019-2021

## Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (2)

Infine l'art.1 comma 407 della Legge 30.12.2020 n. 178 prevede che «*al fine di valorizzare il servizio della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria presso le strutture del Servizio sanitario nazionale, a decorrere dal 1° gennaio 2021, gli importi annui lordi, comprensivi della tredicesima mensilità, dell'indennità di cui all'articolo 15-quater, comma 5, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n°502, previsti, in favore dei dirigenti medici, veterinari e sanitari con rapporto di lavoro esclusivo, dal contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area sanità 2016-2018 stipulato il 19 dicembre 2019, di cui al comunicato dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni pubblicato nel supplemento ordinario n° 6 alla Gazzetta Ufficiale n° 22 del 28 gennaio 2020, sono incrementati del 27%.*». **Tali valori, seppur rientranti nelle disponibilità del CCNL 2019-2021, sono oramai di fatto considerati come già acquisiti dai dirigenti...**



Parte normativa

# Relazioni sindacali

## Art. 5 – Informazione

L'informazione essa è data preventivamente e in forma scritta ai soggetti sindacali.

L'informazione consiste nella preventiva **trasmissione di dati, documenti ed elementi conoscitivi**, da parte dell'Azienda o Ente, ai soggetti sindacali nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire una conoscenza approfondita della questione trattata e una valutazione del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione.

# Relazioni sindacali

## Art. 5 – Informazione

Sono oggetto di sola informazione preventiva:

- gli atti di organizzazione degli uffici ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione **deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti;**
- **la costituzione con dettaglio sia delle voci di alimentazione dei fondi sia delle singole voci di utilizzo nell'anno di competenza;**
- le informazioni relative alla copertura assicurativa;
- la quantificazione del fondo relativo alla Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata



# Relazioni sindacali

## Art. 5 – Informazione

Tuttavia, per quanto attiene i fondi, le parti hanno ritenuto non sufficiente la sola informazione preventiva nel dettaglio; ad integrazione infatti di quanto definiti in via preventiva, l'informazione sulle singole voci di utilizzo dei fondi è data anche a consuntivo con riferimento all'anno precedente.

Perché si è resa necessaria questa precisazione? Perché spesso le Aziende, oltre a non fornire i dati sulle modalità di costruzione dei fondi aziendali, non forniscono la quantificazione dei residui né l'utilizzo dei fondi stessi nei diversi istituti contrattuali (**=> rientra fra le richieste di maggiore esigibilità del contratto rivendicate dalle OOSS**).

# Relazioni sindacali

## Art. 6 – Confronto aziendale

Il “confronto”, se richiesto dai soggetti sindacali entro 10 giorni (di calendario in quanto non precisato «lavorativi») dalla trasmissione delle informazioni, deve avvenire entro non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.

L’incontro può anche essere proposto dall’Azienda o Ente contestualmente all’invio dell’informazione; in tal caso le parti si incontrano **fra il quinto e il quindicesimo giorno lavorativo dalla richiesta al fine di consentire alle parti sociali di prendere visione dei documenti trasmessi.**

# Relazioni sindacali

## Art. 6 – Confronto aziendale

In aggiunta a quanto previsto nell'art. 5 del CCNL del 19.12.2019, sono oggetto di confronto anche:

- le linee generali di indirizzo per l'adozione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro anche con riferimento alle aggressioni sul lavoro;
- 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;
- i criteri generali per la definizione delle azioni finalizzate alla prevenzione e riduzione del rischio clinico
- i criteri generali per la definizione delle politiche e dei piani di formazione manageriale e formazione continua anche secondo quanto previsto dall'art. 16 bis e segg. del D. Lgs. n. 502/1992 a cui fa seguito, con cadenza annuale, l'informativa sullo stato di attuazione dei piani di formazione e aggiornamento professionale;
- i criteri generali sulla programmazione dei servizi di pronta disponibilità e di guardia, fermo restando l'onere a carico del relativo fondo;
- con cadenza semestrale, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

# Relazioni sindacali

## Art. 6 – Confronto aziendale

Una importante novità introdotta per disincentivare il mancato confronto aziendale, prevede che qualora l'Azienda non attivi il confronto sulle materie previste per tale livello di relazione sindacale, il confronto può essere avviato sulle medesime **materie su richiesta dei soggetti sindacali.**

# Relazioni sindacali

## Art. 7 – Confronto regionale

Alle materie già previste nel confronto regionale dal precedente art. 6 del CCNL 19.12.2019, si aggiungono:

- progetti di riorganizzazione collegati ai fondi del PNRR;
- piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale delle risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge 30/12/2021, n. 234 e s.m.i. (risorse per pronto soccorso );
- i criteri generali sulla programmazione dei servizi di emergenza ed in particolare, pronta disponibilità e di guardia.

# Relazioni sindacali

## Art. 7 – Confronto regionale

Analogamente a quanto già previsto nel confronto aziendale, nel caso in cui la Regione non attivi il confronto entro 90 giorni dall'entrata in vigore del contratto, le materie:

- criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato e organizzato in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia;
- criteri generali per la determinazione della percentuale della tariffa della libera professione intramuraria;
- indicazioni in tema di art. 16, comma 5, CCNL 6.10.2010 delle aree IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, relativo alle aspettative per motivi di assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione;
- progetti di riorganizzazione collegati ai fondi del PNRR;

**diventano oggetto di confronto fino all'attivazione del confronto regionale**

# Relazioni sindacali

## Art. 8 – Organismo paritetico per l'innovazione

E' la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative sui seguenti argomenti:

- progetti di organizzazione e innovazioni, anche tecnologiche;
- miglioramento dei servizi;
- promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro -;
- **misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out;**
- **eventuali protocolli sulla gestione delle assenze improvvise;**
- **eventuale esonerabilità dai turni notturni di pronta disponibilità e di guardia notturna del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica**

# Relazioni sindacali

Art. 8 – Organismo paritetico per l'innovazione

è istituito presso ogni Azienda o Ente. Le Aziende o Enti **entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL**, ove non già attivato, ad istituirlo e ad aggiornarne la composizione

NOVITA': Nel caso in cui l'Organismo non venga istituito entro il termine di 30 gg, le materie relative ai progetti di organizzazione e innovazione, anche tecnologica, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, diventano oggetto di confronto, nel rispetto delle procedure ivi previste, fino alla sua istituzione



# Relazioni sindacali

Art. 9 – Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

Ferme restando le materie già definite con il precedente CCNL 2016-2018, le quali rimangono interamente nella contrattazione, si è proceduto alla loro integrazione con le seguenti:

- **l'eventuale elevazione del valore orario relativo all'attività didattica di cui all'art. 45, comma 9, primo periodo (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata)** e dell'indennità di pronta disponibilità, entrambi con oneri a carico del Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro;
- l'eventuale integrazione del numero degli RLS, fino ad ulteriori due componenti, oltre il numero minimo indicato dal decreto legislativo 81/2008;
- l'eventuale elevazione dell'indennità di pronto soccorso con onere a carico del Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro.

# Il rapporto di lavoro



# Il contratto individuale di lavoro

L'articolo relativo al contratto individuale di lavoro contiene sostanzialmente una unica novità di rilievo che è stata oggetto di acceso confronto con le parti sociali: la precedente declinazione di «sede e unità operativa dell'attività lavorativa» è stata sostituita con la formula «**Unità Operativa di assegnazione e Presidio Ospedaliero o Struttura Territoriale sede dell'ordinaria attività lavorativa**» nella speranza, di parte sindacale, che il dirigente non sia destinato a più sedi lavorative nel corso del mese.

# Periodo di prova

**diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento dello stesso o in caso di recesso ai di una delle parti, il dirigente è reintegrato, su richiesta, nella Unità Operativa di assegnazione e Presidio Ospedaliero o Struttura Territoriale sede dell'ordinaria attività lavorativa, disciplina, incarico e fascia di esclusività di provenienza nei seguenti casi:**

proveniente dalla stessa Azienda o Ente che a seguito di vincita di un concorso cambia disciplina;

cui sia assegnato, a seguito di selezione pubblica, l'incarico di direttore di struttura complessa, ivi compreso il distretto qualora le Aziende o Enti nel proprio atto aziendale lo configurino come incarico di struttura complessa;

già in servizio a tempo indeterminato presso un'Azienda o Ente del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione anche di diverso comparto, qualora ivi sia previsto l'espletamento del periodo di prova;



## Periodo di prova

Durante il periodo di prova, l'Azienda o Ente può adottare iniziative per la formazione del personale neo-assunto. Il dirigente può essere applicato a più servizi dell'Azienda o Ente presso cui svolge il periodo di prova, **ferma restando la sua utilizzazione** in attività proprie della qualifica e disciplina di appartenenza. **Decorso positivamente il periodo di prova, il dirigente è assegnato all'Unità Operativa di assegnazione e Presidio Ospedaliero o Struttura Territoriale sede dell'ordinaria attività lavorativa indicata nel contratto individuale di lavoro.**

**Si sancisce quindi che il dirigente neoassunto, durante il periodo di prova può formarsi e conoscere più strutture dell'Azienda, rientrando alla sede propria indicata nel contratto individuale di lavoro al termine del positivo superamento del periodo di prova.**

# Periodo di prova

Al dirigente, salva la sua libera scelta di essere assoggettato al periodo di prova, può essere destinatario di:

---



## ESONERO

vincitore di concorso pubblico nella medesima qualifica e disciplina **presso altre Aziende o Enti del comparto**, che abbia già superato il periodo di prova

che abbia svolto periodi di rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato, con o senza soluzione di continuità, almeno superiori a 12 mesi nella medesima qualifica e disciplina, presso la medesima Azienda o presso Aziende o Enti del comparto



## ESONERABILITA'

coloro che abbiano svolto periodi di rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato, con o senza soluzione di continuità almeno superiori a dodici mesi nella medesima qualifica e disciplina **presso altra amministrazione pubblica**

già assunti a tempo determinato ai sensi della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Specializzandi) e che abbiano svolto periodi di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato con o senza soluzione di continuità almeno superiori a dodici mesi, nella medesima qualifica e disciplina

---

In entrambi i casi, l'esonero o l'esonerabilità determinano la cessazione del rapporto di lavoro originario senza l'osservanza dei termini di preavviso qualora l'Azienda o Ente che riceve la comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro lo consenta ai sensi dell'art. 83, comma 5 (Termini di preavviso).

# Ricostituzione del rapporto di lavoro

Ferme restando le caratteristiche già conosciute relative alla ricostituzione del rapporto di lavoro, le novità che qui interessano, finalizzate anche a stimolare il possibile rientro di personale dirigenziale in un periodo di difficile reperimento di risorse umane, sono le seguenti:

- nella **medesima disciplina** e qualifica dirigenziale;
- **nell'incarico professionale iniziale salvo che lo stesso** abbia favorevolmente superato il quinquennio di servizio prima della cessazione del rapporto di lavoro;
- **nella fascia di esclusività maturata al momento della cessazione del rapporto di lavoro**

# Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa

Anche in questo caso si è trattato di una norma di buon senso: **il rientro a rapporto esclusivo comporta ora l'erogazione della retribuzione di posizione nella misura prevista per i dirigenti a rapporto esclusivo.**

Solo laddove, in applicazione di specifiche norme regionali, il dirigente avesse perso l'incarico di struttura precedentemente conferito, la retribuzione di posizione è ridefinita sulla base dell'incarico successivamente conferito al dirigente con le procedure previste dal contratto e, per quello di direzione di struttura complessa, anche con le procedure previste dalle vigenti disposizioni di legge; nelle more, rimane determinata nella misura in godimento.

Che cosa si intende per «in applicazione di specifiche norme regionali»? Sono quelle norme che prevedono l'assunzione con un tipo di rapporto non lasciando libera scelta al dirigente, che potrà optare nei tempi indicati dal CCNL e dalla norma (30 novembre di ciascun anno).

# Incarichi dirigenziali gestionali

Tipologia di incarico gestionale		Valore in Euro annui lordi per 13 mesi – CCNL 2016-2018	Valore in Euro annui lordi per 13 mesi – CCNL 2019-2021
<b>Incarico di direzione di struttura complessa</b> (art. 22, comma 1, par. I, lett. a)	- Area chirurgica	18.000,00	18.540,00
	- Area medica	17.000,00	17.510,00
	- Dirigenza sanitaria		
	- Dirigenza professioni sanitarie		
	- Area territorio	16.000,00	16.480,00
	- Dirigenza veterinaria		
<b>Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale</b> (art. 22, comma 1, par. I, lett. b)		12.500,00	12.875,00
<b>Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa</b> (art. 22, comma 1, par. I, lett. c)		11.000,00	11.330,00

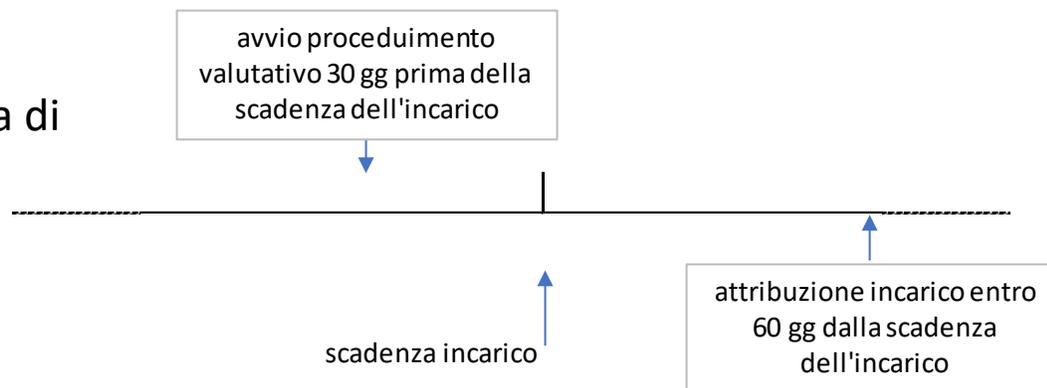
# Incarichi dirigenziali professionali

Tipologia di incarico professionale		Valore in Euro annui lordi per 13 mesi – CCNL 2016-2018	Valore in Euro annui lordi per 13 mesi – CCNL 2019-2021
<b>Incarico di altissima professionalità</b> (art. 22, comma 1, par. II, lett. a)	A valenza dipartimentale (art. 22, comma 1, par. II, lett. a1)	12.500,00	12.875,00
	Articolazione interna di struttura complessa (art. 22, comma 1, par. II, lett. a2)	11.000,00	11.330,00
<b>Incarico professionale di alta specializzazione</b> (art. 22, comma 1, par. II, lett. b)		6.500,00	6.695,00
<b>Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo</b> (art. 22, comma 1, par. II, lett. c)		5.500,00	5.665,00
<b>Incarico professionale iniziale (ex incarico di base )</b> (art. 22, comma 1, par. II, lett. d)		1.500,00	1.620,00



# Tipologie di incarico

E' stata introdotta una certezza nella tempistica di valutazione e attribuzione dell'incarico



Al dirigente che matura 5° anni, dunque, entro 60 giorni dall'avvenuta predetta verifica e valutazione deve essere conferito:

- **senza attivazione della procedura**, almeno l'incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;
- **con l'attivazione della procedura**, un incarico tra quelli di cui al comma 1, paragrafo I, lett. b) e c) e paragrafo II, lett. a) e b), cui possono partecipare anche i dirigenti già titolari di un incarico attribuito senza procedura come sopra indicato.

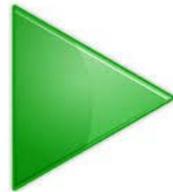
# Tipologie di incarico

Il numero di posizioni dirigenziali istituibili da ciascuna azienda non può superare:

**altissima  
professionalità  
a valenza  
dipartimentale**

**5%**

(in precedenza  
era il 3%)



**altissima  
professionalità  
articolaz. interna di  
struttura complessa**

**10%**

(in precedenza  
era il 7%)



**$\Sigma$  incarichi di alta specializzazione e incarichi professionali, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (arrotondato all'unità superiore)**

**NOTA: Le percentuali complessive aziendali sono distribuite tra le varie UO/Servizi proporzionalmente alla dimensione dell'organico necessario all'attività di servizio tenuto conto della loro complessità**

# Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure

Importante novità introdotta con il CCNL 2019-2021 è che la graduazione delle posizioni **deve essere finalizzata al pieno utilizzo del fondo degli incarichi per le finalità per cui lo stesso è stato costituito** e in conformità al principio in base al quale a tutti i dirigenti deve essere conferito un incarico e sulla base dell'organizzazione aziendale, definendo, ove vi siano le disponibilità nel predetto fondo, anche la parte variabile della retribuzione di posizione di ciascun incarico.

**Ove sia rilevato uno strutturale mancato pieno utilizzo delle risorse consolidate del fondo degli incarichi, non derivante da cessazioni o assenze, l'Azienda o ente, previo confronto, procede alla rivalutazione delle retribuzioni di posizione variabile al fine di pervenire al pieno utilizzo delle predette risorse nel rispetto.**

# Sostituzioni

Tema molto sentito e dibattuto sono le sostituzioni. Innanzitutto è stato precisato che esse sono **temporanee** (spesso le aziende utilizzavano tale istituto per anni) e sono stati superati i precedenti importi fissi, definendo una percentuale applicata alla retribuzione di posizione di parte fissa relativa all'incarico del dirigente sostituito.

**A decorrere dall'anno successivo alla sottoscrizione del contratto, i costi per le sostituzioni sono stati posti in carico al fondo per gli incarichi anziché al fondo di risultato;** il precedente CCNL 2016-2018 aveva posto tali oneri a carico del fondo epr la retribuzione di risultato.

# Sostituzioni



Qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre 2 mesi, al dirigente compete una indennità mensile per dodici mensilità, **anche per i primi due mesi**, in continuità a quanto previsto dall'art. 22 del CCNL 19.12.2019.

La possibilità di compensare il maggiore aggravio per il dirigente incaricato anche con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati viene meno in quanto è stata introdotta la percentuale parametrata all'incarico cui si chiede la sostituzione; tale soluzione ha il pregio di rivalutare automaticamente eventuali incrementi nella retribuzione di posizione di parte fissa dei diversi incarichi.

# Sostituzioni – Direttore dipartimento – comma 1

Rif. art. 25	Dirigente sostituito	Quota
comma 1	Direttore di dipartimento	Indennità pari al 50% del valore della parte fissa della sua retribuzione di posizione



A differenza del precedente CCNL, in caso di cessazione del titolare, **il finanziamento è posto a carico del bilancio** in quanto si attinge sulle risorse già destinate *«alla copertura della maggiorazione ai sensi del comma 10 dell'art. 69 (Retribuzione di posizione)»*, ovvero a risorse per la maggiorazione del direttore di dipartimento che già con il CCNL 8.6.2000 era posto a carico del bilancio

Area struttura complessa	importo
Area chirurgica	9270
Area medica	
Dirigenza sanitaria	8755
Dirigenza professioni sanitarie	
Area territorio	8240
Dirigenza veterinaria	

# Sostituzioni – Direttore dipartimento - approfondimento

Con particolare attenzione alla sostituzione del Direttore di Dipartimento possono verificarsi due fattispecie la cui copertura economica è diversa l'una dall'altra:

- 1) nel caso di sostituzione del direttore di dipartimento per cessazione:** a valere sulle risorse già destinate alla copertura della maggiorazione ai sensi del comma 10 dell'art. 69 (Retribuzione di posizione), ovvero **con risorse da bilancio;**
- 2) Nel caso di sostituzione per ferie, assenza o impedimento:** fermo restando quanto previsto dal precedente alinea: con le risorse del fondo per la retribuzione degli incarichi

## Sostituzioni – Direttore struttura complessa – comma 2

Nei casi di assenza **per ferie o malattia o altro impedimento temporaneo** da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, **di strutture semplici a valenza dipartimentale o distrettuale ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice**, la sostituzione è affidata dall'Azienda o Ente, ad altro dirigente **della struttura interessata** indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura. Gli importi, trattandosi di struttura complessa, sono gli stessi del direttore di dipartimento:

### **NOTA**

**In questi casi l'onere è a carico del fondo per la retribuzione degli incarichi**

<b>Area struttura complessa</b>	<b>importo</b>
Area chirurgica	9270
Area medica	8755
Dirigenza sanitaria	
Dirigenza professioni sanitarie	
Area territorio	8240
Dirigenza veterinaria	

## Sostituzioni – Interim – comma 4

Ove non sia possibile l'individuazione del sostituto ai sensi del comma 3, per le medesime assenze, le Aziende o Enti possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico e, ove possibile, con anzianità di cinque anni nella medesima disciplina.

**La sostituzione può durare fino ad un massimo di nove mesi prorogabili fino ad altri nove**

Tipologia incarico		Valore posizione fissa	Importo sostituzione
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 22, comma 1, par. I, lett. b)		12.875,00	6.437,50
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa (art. 22, comma 1, par. I, lett. c)		11.330,00	5.665,00
Incarico di altissima professionalità (art. 22, comma 1, par. II, lett. a)	A valenza dipartimentale (art. 22, comma 1, par. II, lett. a1)	12.875,00	6.437,50
	Articolazione interna di struttura complessa (art. 22, comma 1, par. II, lett. a2)	11.330,00	5.665,00
Incarico professionale di alta specializzazione (art. 22, comma 1, par. II, lett. b)		6.695,00	3.347,50
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 22, comma 1, par. II, lett. c)		5.665,00	2.832,50

# Sostituzioni – procedure – comma 3

**Direttore di Dipartimento:** per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui all'art. 17 bis del D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i

**Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa:** per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui al 484/1997 e s.m.i., mediante attivazione di procedura. Ove non sia possibile l'individuazione del sostituto all'interno alla stessa struttura, in subordine, mediante attivazione di analoga procedura selettiva, nella medesima disciplina, nell'ambito del dipartimento o distretto di appartenenza. **La durata dell'intero periodo di sostituzione, per ciascun dirigente sostituto, può durare fino a nove mesi, prorogabili fino ad altri sei.** Non sono consentiti ulteriori atti di sostituzione relativi al medesimo dirigente sostituto adottati oltre tale termine. Qualora non sia stato possibile completare le procedure sopra indicate, è attivabile una nuova procedura selettiva interna nel rispetto del criterio della rotazione ove applicabile.

**Dirigente con incarico di direzione di strutture semplici a valenza dipartimentale o distrettuale, ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice:** per un massimo di tre mesi successivi alla cessazione del titolare, mediante attivazione di procedura integrati dalla valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dai dirigenti interessati, prioritariamente all'interno alla stessa struttura. ove non sia possibile l'individuazione del sostituto all'interno alla stessa struttura, in subordine, mediante attivazione di analoga procedura selettiva, nella medesima disciplina, nell'ambito del dipartimento o distretto di appartenenza nel rispetto del criterio della rotazione ove applicabile.

# Orario di lavoro

Il tema dell'orario di lavoro, e più in particolare le ore c.d. «accantonate» e azzerate nel corso dell'anno successivo per effetto dell'applicazione dell'articolo 65, comma 3 del CCNL 5.12.1996, in vigore fino alla data di entrata in vigore del CCNL 2019-2021, è stato molto dibattuto ed ha rappresentato il cuore del contratto e la relativa «esigibilità» fortemente richiesta dalle parti sociali.

Inoltre, è stato puntualizzato (in verità, già previsto dai precedenti CCNL) che i piani di lavoro, ovvero la programmazione solitamente mensile a cura del Direttore di UOC, deve avvenire a preventivo nei limiti delle 38 ore settimanali «tenuto conto del comma 6»: con tale locuzione si è inteso che le ore utili sono 38-3,5 (laddove utilizzata la mezzora per la riduzione delle liste di attesa o obiettivi assistenziali e idi prevenzione).

Eventuali ore effettuate in aggiunta (salvo i casi di richiesta preventiva di acquisto di prestazioni da parte dell'Azienda) rientrano nella retribuzione di risultato per un numero pari al risultato dell'applicazione di specifico algoritmo e l'eventuale ulteriore eccedenza sarà oggetto di recupero entro un periodo massimo di 12 mesi (ovvero entro l'anno successivo).

# Orario di lavoro

- media pro-capite aziendale delle disponibilità del fondo destinate retribuzione di risultato, nettizzate delle risorse INAIL (rif. art. 75 comma 3) e dei residui del fondo per la retribuzione degli incarichi (rif. art. 72, comma 3, secondo periodo);
- numero dei dirigenti in servizio all'1.1 dell'anno di riferimento a rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo, con esclusione dei soli dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa;
- un valore divisore pari a 40.

Riassumendo, l'algoritmo indicato al comma 3 può essere riassunto come di seguito:

$$\frac{\text{fondo risultato anno "n"} - \text{risorse INAIL anno "n"} + \text{residui fondo condizioni lavoro anno "n-1"}}{[\text{n. dirigenti 1.1 anno n}] \times 40}$$

# Orario di lavoro

Ai sensi dell'art. 15, comma 3, del d. Lgs. n.502/92 e s.m.i., l'eventuale impegno orario ulteriore prestato in eccesso rispetto alle 38 ore settimanali tenuto conto del comma 6 (fino a 4 ore settimanali per formazione) **si considera utile al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro concordati da realizzare**

$$\frac{\text{fondo risultato anno "n" - risorse INAIL anno "n" +} \\ \text{residui fondo condizioni lavoro anno "n-1"}}{[\text{n. dirigenti 1.1 anno n}] \times 40}$$

Ciò sta a significare che, seppure la legge stabilisce che per il raggiungimento degli obiettivi, se necessario, l'impegno orario può superare le 38 ore contrattuali, **con il CCNL si stanno affermando alcuni principi fondamentali:**

- 1) Le ore non rientrano tutte necessariamente nella retribuzione di risultato e dunque a fine anno non sono azzerate;
- 2) Sono stabiliti 2 step di 6+6 mesi per il recupero delle ore eccedenti quelle risultanti dall'algoritmo sopra illustrato;
- 3) Si demanda alla gestione delle ore eventualmente non recuperate al termine dell'anno successivo

## **Art, 15, comma 3, ultimo periodo D.Lgs. 502/1992:**

Il dirigente, in relazione all'attività svolta, ai programmi concordati da realizzare ed alle specifiche funzioni allo stesso attribuite, è responsabile del risultato anche se richiedente un impegno orario superiore a quello contrattualmente definito.

# Orario di lavoro

## Esempio 1

Dirigente con 160 ore rilevate al 31.12.2024, dipendente di una azienda con un valore di retribuzione di risultato media pro-capite pari a 4.000 euro.

- 1) Determino il n. max di ore che viene considerato utile remunerato con risultato. In questo caso avrò un numero di ore pari a 100 ( $4.000 : 40$ ) applicando l'algoritmo
- 2) Le ore eccedenti (60) quelle rientranti nella retribuzione di risultato (100) possono essere recuperate:
  - Entro i primi 6 mesi del 2025;
  - Se residuano ulteriori ore da recuperare => comunque entro i secondi 6 mesi del 2025 (ovvero entro il 31.12.2025).

**NOTA: al dirigente compete la retribuzione di risultato secondo le consuete modalità previste dai sistemi di valutazione. Il parametro relativo alla media pro-capite, il valore di riferimento e il risultato del loro rapporto servono unicamente a definire quante ore eventualmente possono rientrare nella retribuzione di risultato.**

# Orario di lavoro

## Esempio 2

Dirigente con 90 ore rilevate al 31.12.2024, dipendente di una azienda con un valore di retribuzione di risultato media pro-capite pari a 4.000 euro.

- 1) Determino il n. max di ore che viene considerato utile remunerato con risultato. In questo caso avrò un numero di ore pari a 100 ( $4.000 : 40$ ) applicando l'algoritmo
- 2) Le ore non eccedono quelle rientranti nella retribuzione di risultato (100) => nessun ulteriore recupero

**NOTA: al dirigente compete la retribuzione di risultato secondo le consuete modalità previste dai sistemi di valutazione. Il parametro relativo alla media pro-capite, il valore di riferimento e il risultato del loro rapporto servono unicamente a definire quante ore eventualmente possono rientrare nella retribuzione di risultato.**

# Orario di lavoro

## Esempio 3

Dirigente con 0 ore rilevate al 31.12.2024, dipendente di una azienda con un valore di retribuzione di risultato media pro-capite pari a 4.000 euro.

- 1) Determino il n. max di ore che viene considerato utile remunerato con risultato. In questo caso avrò un numero di ore pari a 100 ( $4.000 : 40$ ) applicando l'algoritmo
- 2) Le ore non eccedono quelle rientranti nella retribuzione di risultato (100) => nessun ulteriore recupero

**NOTA: al dirigente compete la retribuzione di risultato secondo le consuete modalità previste dai sistemi di valutazione. Il parametro relativo alla media pro-capite, il valore di riferimento e il risultato del loro rapporto servono unicamente a definire quante ore eventualmente possono rientrare nella retribuzione di risultato.**

# Orario di lavoro

Fra gli obiettivi perseguiti dal contratto, sono state integrate le seguenti fattispecie finalizzate a realizzare una maggiore conciliazione tempi di vita e di lavoro :

- priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dirigenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, dei genitori di figli minori di 12 anni con particolare riguardo alla casistica riguardante genitori entrambi dirigenti che effettuano turni e dei dirigenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;;
- 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;
- **priorità nell'impiego flessibile**, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per l'assolvimento della funzione genitoriale sia dei **dirigenti genitori di figli minori, i quali effettuano entrambi turni, sia delle famiglie monoparentali.**

# Orario di lavoro

Norma per i veterinari (rif. comma 12 bis)

*...omissis...*

I controlli ufficiali di cui ai vigenti Regolamenti della U.E. ed alla correlata normativa nazionale e regionale, effettuati al di fuori dell'ordinario orario di lavoro del dirigente veterinario, sono considerati obiettivi prestazionali incentivati con risorse a carico del Fondo per la retribuzione di risultato corrispondentemente incrementato, ai sensi dell'art. 95, comma 4, lett. f) del CCNL 19.12.2019 (Fondo per la retribuzione di risultato) ed in applicazione della normativa sopra richiamata, con oneri a carico della quota di introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe spettante alle Aziende di cui all'art. 15, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 2.2.2021 n. 32 e s.m.i. depurata degli oneri a carico dell'Azienda.

# Orario di lavoro

## Comma 17

Al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale dirigente addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere, nonché ai servizi territoriali, l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto 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 sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo. **Le previsioni di cui al presente comma si applicano anche nello svolgimento dell'attività libero professionale.**



**Viene meno la disposizione del CCNL 2016-2018 che prevedeva almeno 8 ore nell'ambito delle 11 ore di riposo per poter fare libera professione (v. slide successiva): la libera professione è ora soggetta gli stessi vincoli di riposo (ovvero di misure di adeguata protezione nel caso di non rispetto di tale disposizione analoga a quella riservata per l'orario di lavoro istituzionale**

# Servizi di guardia e pronta disponibilità



# Servizio di guardia

IL servizio di guardia, al pari dell'orario di lavoro e del servizio di pronta disponibilità, può essere considerato uno dei fattori di maggior criticità nella discussione tra le parti negoziali. Ciò è dovuto al fatto che se da un lato questo istituto impatta direttamente sul benessere del dirigente e sul correlato rapporto tempo di vita-tempo lavoro, dall'altro è uno dei maggiori strumenti in uso da parte delle Aziende per la garanzia dei servizi pubblici essenziali considerato l'attuale periodo storico che vede carenza di dirigenti sanitari a seguito di ricambio generazionale, di errate politiche formative (in particolare specialistiche) che si riverberano su condizioni di lavoro sempre più stressanti che portano il dirigente a scegliere il privato, meglio pagato e con minori pressioni sui turni.

Per far fronte a questa situazione il CCNL, non potendo intervenire sulle politiche assunzionali, ha potuto intervenire sulle condizioni di lavoro finalizzando il testo ad un loro sostanziale miglioramento.

# Servizio di guardia

Alcuni concetti introdotti dal CCNL:

- Il servizio di guardia istituito per aree funzionali omogenee è previsto solo per aree che insistono sullo stesso presidio; esso deve riferirsi ad Unità operative/Servizi appartenenti ad aree con particolari affinità cliniche (medica, chirurgica e dei servizi), tenendo conto delle omogenee competenze.
- Il dirigente non può essere preposto a più servizi di guardia contemporaneamente.
- **Superamento delle 5 guardie mensili «di norma»**
- **Sono programmabili, nell'arco di un quadrimestre, non più di 5 servizi di guardia notturni calcolati come media mensile nell'arco di tutto il periodo.**

Come vanno calcolati i quadrimestri? Il CCNL lascia spazio alla modalità ritenuta più opportuna dall'Azienda. Perché il periodo quadrimestrale? Si è ritenuto di scegliere il quadrimestre in quanto il periodo estivo può essere fatto rientrare tutto in un quadrimestre: in questo caso possono essere programmate le guardie in modo da garantire quanto più possibile la fruizione delle ferie.

# Servizio di guardia

Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti esclusi i direttori di struttura complessa;

I direttori di struttura **possono rendersi disponibili** a svolgere tale servizio **esclusivamente laddove non vi siano dirigenti in numero sufficiente per la copertura del servizio di guardia**: in questi casi si applicano le tariffe previste al comma 5 (100 o 120 euro).

I servizi di guardia devono essere distribuiti in turni uniformi fra tutti i componenti l'équipe

Il turno di guardia è organizzato normalmente su 12 ore consecutive nelle fasce orarie 8-20 e 20-8. Possono essere programmati turni di durata minore in fascia oraria diurna, comunque non inferiori a sei ore: in tal caso le tariffe (100 – 120 euro) sono riproporzionate

# Servizio di guardia

Remunerazione delle guardie notturne e/o festive:

a) Se svolte **all'interno dell'orario di lavoro**:

- in € 100,00 per ogni turno di guardia notturno e/o festivo;
- in € 120,00 per i medesimi turni nei servizi di pronto soccorso.

Tale compenso comprende ed assorbe le Indennità per servizio notturno **e festivo**.

**=> In tal caso NON vi è recupero orario <=**

**ATTENZIONE: con il CCNL 2016-2018 il pagamento delle guardie riassorbiva solo l'indennità di servizio notturno (ex art. 98, comma 1 del CCNL 19.12.2019) e non quella festiva**

a) **al di fuori dell'orario di lavoro** è stabilita con i medesimi importi di cui alla lett. a) unitamente al recupero dell'orario eccedente.

**=> In tal caso vi è recupero orario <=**

**E' escluso il pagamento con lo straordinario**

# Servizio di pronta disponibilità

Anche in questo caso si è lavorato molto per migliorare le condizioni di lavoro collegate alla effettuazione dei turni di pronta disponibilità.

Il servizio di pronta disponibilità va limitato ai turni notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale. Tale servizio può essere sostitutivo ed integrativo dei servizi di guardia di cui al presente CCNL.

Nei servizi di anestesia e nelle unità operative di rianimazione e terapia intensiva è prevista esclusivamente la pronta disponibilità integrativa (**=> modifica: in precedenza il testo era «...servizi di anestesia, rianimazione...» che veniva letto da alcuni giudici come stesso Servizio/UO anziché, come spesso succede, servizi/UO separati fra loro con conseguente PD specifica per Rianimazione e per Anestesia**)

Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti, compresi quelli di struttura complessa. Il servizio di pronta disponibilità sostitutiva è assicurato da tutti i dirigenti esclusi i direttori di struttura complessa. I direttori di struttura **possono rendersi disponibili** a svolgere tale servizio **esclusivamente laddove non vi siano dirigenti in numero sufficiente per la copertura del servizio.**

# Servizio di pronta disponibilità

Nei servizi ospedalieri il Dirigente non può essere posto in pronta disponibilità su più sedi della stessa unità operativa: ciò al fine di garantire la maggior sicurezza sia al paziente che al medico. Possono essere emanate linee di indirizzo regionale che individuino le modalità per il graduale superamento della pronta disponibilità sostitutiva, allo scopo di garantire mediante turni di guardia una più ampia tutela assistenziale nelle aree di competenza.

Il dirigente non può essere preposto a più servizi di pronta disponibilità su più presidi ospedalieri contemporaneamente.

La pronta disponibilità ha durata di dodici ore; essa può essere articolata in orari di minore durata, comunque non inferiori a quattro ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive.

Sono programmabili, nell'arco di un quadrimestre, non più di 10 servizi di pronta disponibilità calcolati come media mensile nell'arco di tutto il periodo.

**Non sono programmabili, nel bimestre (mese corrente e mese successivo), più di 12 servizi medi mensili complessivi intesi come somma dei servizi di guardia di cui all'art. 29, comma 2, secondo periodo (Servizio di guardia) e servizi di pronta disponibilità e comunque nel rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs 66/2003.**

# Servizio di guardia e pronta disponibilità

## GUARDIA

Sono programmabili, nell'arco di un quadrimestre, non più di 5 servizi di guardia notturni calcolati come media mensile nell'arco di tutto il periodo

## PRONTA DISPONIBILITA'

Sono programmabili, nell'arco di un quadrimestre, non più di 10 servizi di pronta disponibilità calcolati come media mensile nell'arco di tutto il periodo

## NOTA:

**È opportuno che i quadrimestri dei servizi di guardia e di pronta disponibilità siano cadenzati allo stesso modo**

**Non sono programmabili, nel bimestre (mese corrente e mese successivo), più di 12 servizi medi mensili complessivi intesi come somma dei servizi di guardia NOTTURNA e servizi di pronta disponibilità**

# Assenze giornaliere e orarie retribuite

L'articolo 33 "Assenze giornaliere retribuite" introduce la possibilità di fruizione delle stesse anche per la partecipazione a concorsi od esami ovvero anche per il caso di aggiornamento professionale facoltativo, **anche on line**, comunque connesso all'attività di servizio. Nel caso di matrimonio il dirigente, a causa di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione di tale permesso entro il termine di 45 giorni dalla data di contrazione del matrimonio, compatibilmente con le esigenze di servizio può concordare un ulteriore periodo per il godimento dello stesso entro 12 mesi dalla stessa data.

Circa l'articolo 34 "Assenze orarie retribuite per motivi personali o familiari" la disciplina, rimasta sostanzialmente identica, vede solo due significative modifiche:

1. la precisazione che i le assenze **sono concedibili senza necessità di documentazione e/o giustificazione;**
2. **la fruibilità anche per frazioni di ora dopo la prima ora.**

# Assenze previste da particolari condizioni di legge

L'articolo 35 "Assenze previste da particolari disposizioni di legge" introduce per la prima volta nel servizio sanitario la possibilità di fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della **legge 5 febbraio 1992, n. 104 anche ad ore** per un totale di 18 ore mensili.

Tenuto conto della peculiarità e delle necessità di copertura dei turni nonché della garanzia dei servizi pubblici essenziali, il personale interessato effettua una programmazione mensile delle giornate e/o degli orari di fruizione di tale assenza; **nel caso di personale turnista la comunicazione va effettuata entro il giorno 20 del mese precedente.**

**Nel caso di fruizione ad ore, per il dirigente assegnato in UO/Servizi attivati, in base alla programmazione, dell'Azienda o Ente, per un minimo di dodici ore giornaliere ed effettivamente articolati su almeno due turni, l'eventuale modifica della richiesta successivamente alla programmazione, è consentita solo a giornata intera.**

Inoltre, le Aziende consentono, compatibilmente con le esigenze organizzative, la partecipazione dei dirigenti alle attività delle Associazioni di volontariato e per le attività di protezione civile.

# Congedi per donne vittime di violenza

L'articolo 36 “Congedi per le donne vittime di violenza” disciplina più puntualmente tale istituto consentendo la possibilità di 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. 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

la dirigente 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 con un preavviso non inferiore a **cinque** giorni di calendario (sino al precedente CCNL il preavviso era stabilito in 7 giorni)

# Assenze per malattia

Al comma 5 dell'art. 38 si precisa che *«Ove non sia possibile applicare il precedente comma 4, oppure nel caso di inidoneità permanente e assoluta a qualsiasi attività lavorativa, **ivi inclusa quella a proficuo lavoro**, l'Azienda o Ente, con le procedure di cui al DPR 171/2011 **risolve** il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo l'indennità sostitutiva del preavviso **di cui all'art. 83 (Termini di preavviso)**»*

**Inoltre i riferimenti precedenti alla «Tabella per la determinazione della retribuzione spettante per particolari istituti - Allegato n. 3 del CCNL del 3.11.2005 come aggiornata dal Protocollo d'Intesa dell'11.4.2007 Art. 12 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie» è stata disapplicata con l'art. 55, comma 1 e al suo posto prevista una nuova tipologia di retribuzione individuale mensile (rif. art. 59, comma 2, lett. c)**

# Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

**Nell'articolo 38** si amplia la tutela in caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, precisando che 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 (prima non previsti)** e convalescenza post-intervento nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie.

Inoltre i giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, al day – hospital o accesso ambulatoriale, alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, sono debitamente certificati dalle competenti strutture del Servizio Sanitario Nazionale o dagli istituti o strutture accreditate ove è stata effettuata la terapia o dal medico competente.

# **Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita**

Infine, la precedente disposizione dell'art. 42 del CCNL 2016-2018 che prevedeva che «rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare» viene meno.

# Patrocinio legale

Comma 1 => **Le parti possono concordare sin dall'inizio il legale o il consulente tecnico**

*L'Azienda e Ente, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dirigente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista **un presunto** conflitto di interesse, **anche solo potenziale**, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi **ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio** - facendo assistere il dipendente da un legale, **previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso. Il dirigente può individuare un legale o un consulente tecnico diversi, proponendoli all'azienda o ente, che decide in merito.***

# Patrocinio legale

Comma 2 => **il dirigente intende comunque nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia con valutazione aziendale**

*Qualora non abbia trovato applicazione il comma 1 e il dirigente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, intenda comunque nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione ai sensi del comma 1 o a supporto dello stesso, previa comunicazione all'azienda o ente **che può motivatamente esprimere il suo diniego nei successivi 15 giorni**, i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato, fatto salvo il rimborso di cui al periodo successivo. Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti di cui al comma 1 e, nell'ambito del procedimento penale, con sentenze o decreti di assoluzione, di archiviazione o sentenza o di non luogo a procedere, che abbiano valore di cosa giudicata perché il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso o per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, l'Azienda o Ente procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo ...omissis...*

# Patrocinio legale

Comma 2 => **il dirigente intende comunque nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia con valutazione aziendale**

Gli oneri sono interamente a carico dell'interessato, fatto salvo il rimborso; si precisa infatti che l'Azienda o Ente procede al rimborso nel caso di conclusione favorevole del procedimento e, nell'ambito del procedimento penale, con sentenze o decreti di assoluzione, di archiviazione o sentenza o di non luogo a procedere, che abbia valore di cosa giudicata perché il fatto non sussiste o perché non è stato commesso o per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato. Come si può facilmente rilevare, rimarrebbe escluso il caso di prescrizione.

La formulazione *“l'azienda o ente che può motivatamente esprimere il suo diniego nei successivi 15 giorni”* nulla dispone infatti nel caso in cui l'Azienda, anziché esprimere il proprio diniego, non si esprima nel termine indicato; questo significa che rimarrebbe non disciplinata tale casistica che potrebbe portare a considerare il silenzio come silenzio - assenso. **Da qui la riformulazione del comma 3 del testo finale del CCNL del 23.1.2024, diversa rispetto a quella siglata per l'ipotesi di CCNL del 28.9.2023.**

# Patrocinio legale

**Comma 3 => il dirigente intende comunque nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia senza il previo assenso aziendale**

*Resta comunque ferma la possibilità per il dirigente di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche senza il previo assenso dell'Azienda o Ente. In tale ultimo caso, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.*

**=> Come diretta conseguenza di quanto appena illustrato, il comma 3 prevede, come disposizione “di chiusura” la casistica residua relativa al solo diniego dell'Azienda o Ente ai sensi del comma 2.**

# Servizio fuori sede

Nei Dipartimenti di prevenzione e nei servizi territoriali, **con esclusione dei presidi ospedalieri** il servizio fuori sede è individuato 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.<sup>1</sup>

**Si prevede peraltro che 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;** la stessa è attestata con le modalità sostitutive di controllo.

		Durata	
		< 8 ore	> 8 ore
Distanza	< 50 km	fuori sede	fuori sede
	> 50 km	fuori sede	trasferta

## Servizio fuori sede

In tali casi, 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.

**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.**

# Welfare integrativo

Le novità introdotte nel testo del triennio 2019-2021 sono così riassunte:

- 1) La possibilità di attivare iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi) **ivi compresa l'eventuale contribuzione delle spese per l'attivazione di convenzioni per asili nido ove non presenti in azienda;**
- 2) **Possibilità di prevedere altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.**

# Welfare integrativo - approfondimento

## **Possibilità di prevedere altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente**

In analogia a quanto già introdotto in altri comparti di contrattazione, l'obiettivo è quello di poter contribuire ad aumentare servizi per i dirigenti, utilizzando lo strumento dell'esclusione dalla base imponibile delle relative spese.

Il legislatore è intervenuto in diverse occasioni in materia di welfare aziendale e di premi di risultato cercando di favorire l'interesse dei lavoratori alla compartecipazione dei risultati aziendali, di implementare forme di organizzazione flessibili e indirizzate al raggiungimento dell'incremento della competitività.

Questi interventi normativi si sviluppano sia nell'ambito di disposizioni specifiche e organiche, come nel caso delle leggi di finanza pubblica che hanno apportato modifiche all'art.51, comma 2, del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, cosiddetto Testo unico delle imposte sui redditi (di seguito, anche TUIR) e sia in raccordo con provvedimenti che regolano istituti diversi e solo in parte riconducibili alla disciplina del welfare aziendale.

# Welfare integrativo - approfondimento

**Possibilità di prevedere altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente**

La *ratio* degli interventi legislativi è quella di **ridurre l'onere fiscale e contributivo sul lavoro subordinato sia a favore dei dipendenti** (assoggettati a un minore prelievo fiscale e contributivo) **sia a favore dei datori di lavoro**.

**Tale riduzione è correlata al risparmio degli oneri previdenziali dovuto all'ampliamento delle componenti escluse dal reddito da lavoro dipendente e alla possibilità di dedurre, nella determinazione di tale reddito, le spese sostenute per il welfare aziendale in precedenza soggette, invece, a una limitata deducibilità.**

Il welfare integrativo può essere finanziato attraverso introiti **NON** derivanti dal riparto del fondo sanitario nazionale (FSN) a es. da risorse della libera professione, (detratti i costi sostenuti dall'Azienda e la verifica della compatibilità economica) o attraverso i "fondi aziendali per il salario accessorio" e, in particolare, per quanto qui attiene il fondo per la retribuzione di risultato.

# Welfare integrativo - approfondimento

**Possibilità di prevedere altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente**

Questi interventi, infatti rappresentano, allo stato attuale, dei vincoli che non consentono di poter fruire dei benefici fiscali e previdenziali poiché, in particolare per le risorse derivanti dal riparto del FSN, sono risorse a destinazione vincolata.

In materia si richiama la recente circolare **INPS n. 49 del 31.5.2023** che effettua una completa panoramica sul “welfare aziendale e sostituzione dei premi di risultato con misure di welfare” con approfondimento anche dei tempi previdenziali.

Per approfondimenti

[https://www.inps.it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2023.05.circolare-numero-49-del-31-05-2023\\_14170.html](https://www.inps.it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2023.05.circolare-numero-49-del-31-05-2023_14170.html)

# Trattamento economico

50 EURO

50 EURO

50 EURO

# Struttura retributiva

2016-2018		Voci	2019-2021		
base mensile	individuale mensile	stipendio base indennità di specificità medico veterinaria; retribuzione di posizione (parte fissa e variabile) compresa la maggiorazione prevista per l'incarico di direttore di dipartimento indennità di esclusività; altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per 13 mensilità; retribuzione individuale di anzianità ove acquisita; indennità per incarico di direzione di struttura complessa ove spettante	globale di fatto annuale	individuale mensile per particolari istituti	base mensile

\* voci non previste nel CCNL 2016-2018 bensì nella tabella 3 del CCNL 3.11.2005 e relative all'istituto della malattia

# Struttura retributiva

## Analisi dello spostamento delle voci retributive

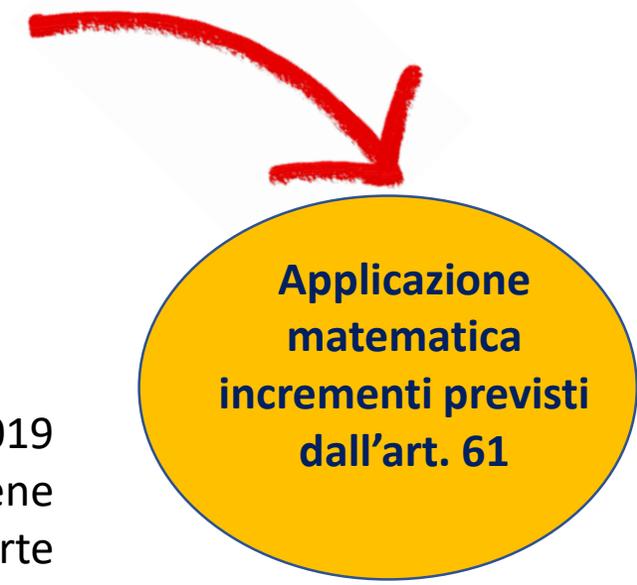
Nozione retribuzione	Voci	Rif. c. 2	Note
retribuzione base mensile	Tabellare	A	A
retribuzione individuale mensile	indennità di specificità medico - veterinaria;	B	$\Sigma A+B$
	indennità di specificità sanitaria;		
	retribuzione di posizione complessiva d'incarico (parte fissa e variabile) compresa la maggiorazione prevista per l'incarico di direttore di dipartimento		
	indennità di esclusività		
	altri eventuali assegni personali corrisposti per 13 mensilità;		
	RIA		
retribuzione individuale mensile per particolari istituti	Indennità professionale specifica di rischio radiologico e indennità di rischio radiologico	C	$\Sigma A+B+C$
	Indennità di bilinguismo;		
retribuzione globale di fatto annuale	<b>retribuzione di risultato</b>	D	$\Sigma A+B+C+D$
	<b>rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo, nonché l'importo annuo delle indennità contrattuali per le condizioni di lavoro percepite nell'anno di riferimento non ricomprese in precedenza</b>		



in precedenza erano unificate nella stessa nozione di retribuzione globale

# Incrementi tabellari

Decorrenze	Incremento mensile	Incremento annuale 13 mesi	IVC (13 mesi) - valori 2010	Importo annuo 13 mesi
Tabellare al 31.12.2018				45.260,77
Incremento - decorrenza 1.1.2019	83,00	1.079,00		46.339,77
Incremento - decorrenza 1.1.2020*	129,00	1.677,00		46.937,77
Incremento - decorrenza 1.1.2021*	135,00	1.755,00		<b>47.015,77</b>
* assorbe e sostituisce gli incrementi precedenti				



L'aggiornamento del tabellare prevede che gli incrementi del 2020 assorbano quelli del 2019 come pure quelli del 2021 che assorbono a loro volta quelli del 2020. Inoltre viene conglobata anche l'indennità di vacanza contrattuale (IVC) che diventa in questo modo parte del nuovo tabellare.

Resta erogata separatamente l'IVC a decorrere del mese di aprile 2022 per effetto della vacanza contrattuale decorrente dall'1.1.2022.

# Incrementi tabellari

Dirigenti medici con rapporto di lavoro ad esaurimento				
Decorrenze	Incremento mensile	Incremento annuale 13 mesi	IVC (12 mesi) - valori 2010	Importo annuo 13 mesi
Tabellare al 31.12.2018				25.842,03
Incremento - decorrenza 1.1.2019	47,00	611,00		26.453,03
Incremento - decorrenza 1.1.2020*	74,00	962,00		26.804,03
Incremento - decorrenza 1.1.2021*	77,00	1.001,00		<b>26.843,03</b>
* assorbe e sostituisce gli incrementi precedenti				

Dirigenti veterinari con rapporto di lavoro ad esaurimento				
Decorrenze	Incremento mensile	Incremento annuale 13 mesi	IVC (12 mesi) - valori 2010	Importo annuo 13 mesi
Tabellare al 31.12.2018				32.988,59
Incremento - decorrenza 1.1.2019	60,00	780,00		33.768,59
Incremento - decorrenza 1.1.2020*	94,00	1.222,00		34.210,59
Incremento - decorrenza 1.1.2021*	98,00	1.274,00		<b>34.262,59</b>
* assorbe e sostituisce gli incrementi precedenti				

Ex medici condotti				
Decorrenze	Incremento mensile	Incremento annuale 13 mesi	IVC (12 mesi) - valori 2010	Importo annuo 13 mesi
Tabellare al 31.12.2018				8.044,81
Incremento - decorrenza 1.1.2019	15,00	195,00		8.239,81
Incremento - decorrenza 1.1.2020*	23,00	299,00		8.343,81
Incremento - decorrenza 1.1.2021*	24,00	312,00		<b>8.356,81</b>
* assorbe e sostituisce gli incrementi precedenti				

# Indennità di esclusività

La relazione tecnica accompagnatoria della legge di stabilità 2021 ha previsto quanto segue: *“Le norme dispongono un incremento nella misura del ventisette per cento della misura lorda annua, comprensiva della tredicesima mensilità, dell’indennità di esclusività prevista dalla legislazione vigente per i dirigenti medici, veterinari e sanitari degli enti ed aziende del Servizio sanitario nazionale. Al relativo onere, quantificato in 500 milioni di euro annui (a decorrere dal 2021), si provvede a valere sul finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard a cui concorre lo Stato. La RT evidenzia che la norma dispone l’incremento del 27 per cento degli importi lordi annui, comprensivi della tredicesima indennità, dell’indennità di cui all’articolo 15-quater, comma 5, del D.Lgs. 502/1992, in favore dei dirigenti medici, veterinari e sanitari con rapporto di lavoro esclusivo, riferita al CCNL 2016-2018.*

*Gli oneri derivanti dal predetto incremento sono stimati complessivamente in circa 500 milioni di euro a decorrere dal 2021. Infatti secondo quanto emerge dall’analisi dei dati del Conto annuale 2018, la spesa per l’indennità di esclusività riferita all’anno 2018 per i dirigenti medici, veterinari e sanitari con rapporto di lavoro esclusivo è pari ad euro 1.236.953.864.*

*Tale importo incrementato sulla base dei nuovi importi contrattuali lordi previsti dal CCNL 2016-2018 è pari a: **126.102 (numero dei medici con rapporto di esclusività da Conto Annuale 2018)** x 10.636,00 (stima del valore medio lordo dipendente indennità di esclusività articolo 89 CCNL 2016-2018) = 1.341.220.87”.*

# Indennità di esclusività

Tipologia	Tavola 1 Tempo INDETERMINATO	Tavola 2 Tempo DETERMINATO	Totale
AGENZIE	2	0	2
<b>ARPA</b>	<b>507</b>	<b>1</b>	<b>508</b>
ALTRI ENTI	315	23	338
ALTRI ENTI REGIONALI	128	12	140
EX IPAB	127	17	144
IRCSS	4.365	342	4.707
<b>IZS</b>	<b>593</b>	<b>52</b>	<b>645</b>
POLICLINICI UNIVERSITARI	2.440	395	2.835
USL	107.979	8.804	116.783
<b>Totale complessivo</b>	<b>116.456</b>	<b>9.646</b>	<b>126.102</b>

# Indennità di esclusività

**Come è evidente dalla predetta tabella, sono già ricompresi (e quindi spesi) gli oneri relativi sia alle Agenzie regionali per l'ambiente (ARPA) che agli Istituti Zooprofilattici Sperimentali (IZS) che dunque dovranno riconoscere con decorrenza 1.1.2021, il valore aggiornato dell'indennità di esclusività.**

Tale voce è destinata ai “dirigenti medici, veterinari e sanitari delle Aziende ed Enti di cui all'art. 1”, puntualizzando in tal modo, in maniera rafforzativa, l'esclusione dei dirigenti delle professioni sanitarie che, seppur appartenenti al ruolo sanitario, non rientrano – allo stato – tra i beneficiari in quanto non previsti dalla legge istitutiva dell'indennità di esclusività.”.

# Indennità di specificità medico veterinaria

Tale voce è stata aggiornata e supera i valori previsti dall'articolo 90bis del CCNL 2016-2018; tali risorse diventano così parte del trattamento fondamentale nonché utili ai fini del calcolo della pensione e della liquidazione, anche TFS.

Dirigenti destinatari	CCNL 2016-2018	CCNL 2019-2021	Δ	Δ%
Dirigenti medici e veterinari	8.476,34	9.162,22	685,88	8,0%
Dirigenti medici e veterinari di ex II livello	11.273,82	12.266,64	992,82	8,8%

Perché vi sono incrementi percentuali diversi fra dirigenti di ex I e II livello? Ciò deriva dalla diversa origine dell'indennità di specificità medica già esistente alla data del 31.7.1999, ovvero dal D.Lgs. 229/1999 (c.d. decreto Bindi) che poneva i nuovi "primari" (ovvero coloro che sono stati destinatari di una struttura complessa dall'1.8.1999) sullo stesso piano economico dei vecchi "primari" salvaguardando a questi ultimi le specifiche voci economiche già in godimento, ovvero la maggiorazione dell'indennità di specificità medica garantendo inoltre un assegno personale non riassorbibile per la differenza. La situazione quindi si presentava in equilibrio e ciò è dimostrato dalla seguente tabella esplicativa:

# Indennità di specificità medico veterinaria

Inquadramento	EX I livello	EX II livello
Indennità specificità medica	9.162,22	12.266,64
Assegno ad personam	-	7.420,58
Indennità incarico struttura complessa	10.525,00	-
<b>Totale</b>	<b>19.687,22</b>	<b>19.687,22</b>

valori espressi per 13 mensilità

I dirigenti di ex II livello non avevano (e non hanno) in godimento l'indennità di struttura complessa: **a compensazione di ciò sono destinatari di un assegno personale e di una maggiorazione della specificità.** Al variare di una delle voci per uno degli ex livelli, necessariamente per il mantenimento dell'equilibrio complessivo deve essere aggiornata una o più voci per il personale dell'altro ex livello: ed è ciò che è stato effettuato con il CCNL 2019-2021. Il CCNL 2016-2018 non aveva proceduto all'incremento né dell'indennità di specificità medica né dell'indennità di struttura complessa; il CCNL ha aggiornato dell'8% la specificità medica ad entrambi gli ex I e II livello ma, **nell'aggiornamento contestuale nel medesimo CCNL dell'indennità di struttura complessa (che passa da 10.218 a 10.525 euro annui per un incremento di € 307 annui), l'incremento di quest'ultima voce ha avuto riflesso nella medesima indennità di specificità medica per i soli ex II livello.** Da qui la differenza fra le due tipologie di incaricati alla direzione di struttura complessa. 80

# Indennità di specificità sanitaria

L'indennità di specificità sanitaria rappresenta uno dei maggiori allineamenti del CCNL dopo l'unificazione in un'unica area, della dirigenza sanitaria avvenuta con il precedente CCNL 2016-2018.

Essa compete a tutti i profili sanitari, con esclusione del profilo di medico, veterinario e odontoiatra in quanto già destinatari gli stessi della precedente indennità di specificità medico-veterinaria. Seppur non allineata ai valori di quest'ultima, per motivi di sostenibilità economica, è tuttavia da considerarsi una prima base su cui i successivi contratti potranno destinare parte delle risorse finalizzate ad omogeneizzare (o, quantomeno ad avvicinarsi) all'indennità di specificità medico-veterinaria. Essa spetta anche ai dirigenti delle professioni sanitarie e **attualmente è stata definita in € 1.381,49 per tredici mensilità.**

Le caratteristiche delle due indennità (medico veterinaria e sanitaria) sono le medesime, tanto che il comma 1 precisa che l'indennità di specificità sanitaria ha “la medesima natura dell'indennità di specificità medico-veterinaria”; ferma restando la sua utilità ai fini TFR, spetta tuttavia all'INPS, competente in materia, stabilire se la stessa rientri o meno anche ai fini TFS.

# Una tantum

Dirigenti medici e veterinari; dirigenti sanitari	1.430,00
Dirigenti delle professioni sanitarie	1.862,00

Parte delle risorse contrattuali che residuavano nell'arco di tutto il triennio 2019-2021 sono state finalizzate a risorse *una tantum*; queste ultime non si riferiscono ad alcun anno in particolare rappresentando infatti un coacervo di risorse di tutto il triennio non utilizzate.

Si è proceduto alla finalizzazione *una tantum* in modo tale che, rientrando nell'automatica applicazione del CCNL, esse siano riconosciute ai dirigenti interessati entro 30 giorni dalla firma definitiva del contratto, senza necessità di veicolare le stesse ad alcun confronto (come sarebbe successo, ad esempio, nel caso tali risorse avessero integrato i fondi).

**Per loro natura, conseguentemente, gli importi erogati una tantum non sono utili ai fini previdenziali e assistenziali come precisato al comma 2 dell'articolo 69.**

# Retribuzione di posizione



# La nuova retribuzione di posizione

Con la sottoscrizione del CCNL 2019-2021 si conferma nei fatti, rafforzandone i concetti, quanto già espresso con il CCNL 2016-2018 si torna ad una situazione già presente sino al quadriennio 1998-2001 e semplificata rispetto il quinquennio 2004-2009 in quanto si ritrovano le sole due componenti “fissa e variabile” della retribuzione di posizione: esattamente come gestita sin dall’inizio con la prima sottoscrizione del CCNL 5.12.1996.

Con la componente fissa si garantisce il valore minimo contrattuale e rinvenibile nei valori previsti nelle tabelle contenute nell’art. 69, non modificate nei valori dal CCNL 2019-2021.

## La nuova retribuzione di posizione

Tipologia di incarico gestionale		Valore in Euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di direzione di struttura complessa (art. 22, comma 1, par. I, lett. a)	- Area chirurgica	18.540,00
	- Area medica - Dirigenza sanitaria - Dirigenza professioni sanitarie	17.510,00
	- Area territorio - Dirigenza veterinaria	16.480,00
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 22, comma 1, par. I, lett. b)		12.875,00
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa (art. 22, comma 1, par. I, lett. c)		11.330,00

# La nuova retribuzione di posizione

Tipologia di incarico professionale		Valore in Euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di altissima professionalità (art. 22, comma 1, par. II, lett. a)	A valenza dipartimentale (art. 22, comma 1, par. II, lett. a1)	12.875,00
	Articolazione interna di struttura complessa (art. 22, comma 1, par. II, lett. a2)	11.330,00
Incarico professionale di alta specializzazione (art. 22, comma 1, par. II, lett. b)		6.695,00
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 22, comma 1, par. II, lett. c)		5.665,00
Incarico professionale iniziale (art. 22, comma 1, par. II, lett. d)		1.620,00

# Clausola di garanzia

E' stata mantenuta la clausola di garanzia che, diversamente dal passato, trovas la sua ragion d'essere nella prima fascia relativa ai dirigenti con anzianità uguale o superiore a 5 anni e inferiore a 15 anni e per il solo tempo strettamente necessario per l'attribuzione del relativo incarico stante l'obbligatorietà e la semplificazione introdotte.

I valori stabiliti, anch'essi aggiornati, risultano ora i seguenti:

- |  |           |
|--|-----------|
| 1. anzianità uguale o superiore a 5 anni e inferiore a 15 anni:  | 5.665,00; |
| 2. anzianità uguale o superiore a 15 anni e inferiore a 20 anni: | 6.600,00; |
| 3. anzianità uguale o superiore a 20 anni:                       | 7.900,00. |

# I fondi aziendali



# Logica funzionamento fondi

Le modalità di utilizzo dei fondi aziendali sono oggetto di contrattazione essendo detta materia rimasta nell'ambito delle materie oggetto di contrattazione integrativa anche dopo l'introduzione del D. Lgs. 150/2009.

La formazione dei fondi aziendali rispondeva ad esigenze di trasparenza e alla necessità di una quantificazione esatta delle risorse disponibili (e quindi dei tetti di spesa) indispensabile per la corretta gestione delle aziende.

# Logica funzionamento fondi

Principio fondamentale nella gestione di tali fondi è che essi debbano essere integralmente spesi, come peraltro ribadito negli articoli costitutivi di tali risorse sin dal quadriennio 1994-1997 e che “eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili nel citato fondo annuale sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo ...omissis... a decorrere dall’anno successivo”.

Questo principio è stato confermato anche nella gestione dei fondi del CCNL 2019-2021 negli articoli 72, 73 e 74.

# Logica funzionamento fondi

Un principio non scritto che si desume dall'obbligo della piena utilizzazione dei fondi è quello della loro salvaguardia nel senso che essi non possono essere utilizzati per ripianare i debiti dell'Azienda in quanto sono stati formati da risorse contrattuali a destinazione vincolata: l'eventuale utilizzo in tal senso potrebbe ricadere nell'ambito del reato di distrazione di fondi (art. 316 bis c.p. ) in quanto verrebbe meno la conformità dell'uso del denaro pubblico rispetto ai criteri di buona amministrazione che nel concreto si traduce nella tutela del risultato in vista del quale contributi, finanziamenti o sovvenzioni sono stati concessi.

# Logica funzionamento fondi

Dalla metodica di utilizzo dei fondi aziendali emerge inoltre la caratteristica di “permeabilità” fra gli stessi, ovvero il loro temporaneo spostamento – per le somme non utilizzate nell’anno – al fondo per la retribuzione di risultato, ritornando le stesse l’anno successivo a ricostituire il valore consolidato del fondo di origine.

Tuttavia, rispetto alle possibilità previste dal CCNL 2016-2018, con il nuovo contratto 2019-2021 è stato eliminato il possibile spostamento della quota da risultato a condizioni di lavoro.

# Fondo per la retribuzione degli incarichi

Le voci destinate al finanziamento del fondo per la retribuzione degli incarichi sono state confermate; ad esse si aggiungono la nuova indennità di specificità sanitaria e lo spostamento degli importi per le sostituzioni di cui all'art. 26 (salvo che per i direttori di dipartimento) precedentemente a carico del fondo di risultato. Le voci dunque oggi a carico del presente fondo sono le seguenti:

- retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile, ivi compresa la maggiorazione relativa alla clausola di garanzia;
- indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
- indennità di specificità medico – veterinaria;
- eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge;
- specifico trattamento economico ove spettante per i dirigenti già di II livello;
- eventuali assegni personali

## Fondo per la retribuzione degli incarichi

Il fondo a decorrere dal 31.12.2021 deve essere incrementato di 1.109,31 pro-capite, per ciascun dirigente in servizio al 31.12.2018.

Tale valore, se confrontato con la media dei valori di incremento dei precedenti CCNL, sembra di assoluto rilievo; tuttavia deve tenersi conto esso spesa la rivalutazione di più voci retributive (incremento retribuzione di posizione fissa, ISM, struttura complessa, nuova indennità di specificità sanitaria).

La valorizzazione complessiva dei citati incrementi viene riassunta nella seguente tavola riepilogativa che dimostra la sostenibilità dell'incremento di € 1.109,31 previsto per tale fondo:

# Fondo per la retribuzione degli incarichi

<b>Voce</b>	<b>Personale interessato</b>	<b>€pro capite x 13 mesi</b>
Indennità specificità medico veterinaria	Dirigenti medici e veterinari	606,53
	Dirigenti medici e veterinari ex II livello	7,39
Indennità di specificità sanitaria	Dirigenti sanitari non medici	141,87
	Dirigenti professioni sanitarie	7,67
Retribuzione di posizione parte fissa	Dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo	201,07
	Dirigenti con rapporto di lavoro NON esclusivo	8,23
Indennità di struttura complessa		17,63
<b>Totale</b>		<b>990,39</b>

## **Fondo per la retribuzione degli incarichi**

La parte residuale delle risorse che affluiscono al Fondo, pari a € 118.92 pro capite per dirigente in servizio al 31.12.2018 è disponibile per le Aziende al fine di riconoscere eventuali incrementi sulla parte variabile degli incarichi.

Il fondo inoltre, è incrementato dall'anno 2023 delle risorse indicate al comma 1 dell'art. 75, ovvero le risorse c.d. "Gelli", contenute nel comma 435bis della Legge 205/2017 da destinare alle voci che il presente fondo spesa.

## Fondo per la retribuzione degli incarichi

La dizione “residui fisiologici” va definita: essi possono generarsi unicamente per **temporanee scoperture di organico dovute a mancato allineamento dei tempi fra cessazione e successiva assunzione della posizione dirigenziale scoperta, ovvero per malattie, assenze a vario titolo o aspettative senza retribuzione.**

Eventuali residui che dovessero rilevarsi sin dall’inizio dell’anno, dopo aver graduato tutte le posizioni dirigenziali e ipotizzata la completa presenza dei dirigenti per l’intero anno, denotano inevitabilmente una presenza di residui strutturali: in tal caso l’Azienda dovrà rivedere la parte variabile della retribuzione di posizione **per tutti gli incarichi**, ferme restando le graduazioni già operate, operando un incremento proporzionale di dette risorse al fine di destinare compiutamente le disponibilità del fondo.

# Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

Il fondo delle condizioni di lavoro è forse quello che più di altri ha richiesto specifici finanziamenti, in parte derivanti dalle diverse leggi nel frattempo susseguitesisi, in parte perché la possibilità di spostare temporaneamente ad inizio dell'anno quota parte di risorse dal fondo per la retribuzione del risultato, già prevista dal CCNL 2016-2018, a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto viene meno.

# Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

Il fondo è **incrementato** (attenzione: **in questo caso incrementato e non incrementabile, il che sta a significare un obbligo**) dall'anno 2022 di un importo annuale pari a Euro 136,56 pro-capite per ciascun dirigente in servizio al 31.12.2018, a tempo determinato o indeterminato.

Oltre alle predette risorse, il fondo verrà incrementato dal 2023 delle risorse di cui all'art. 1 comma 435, della Legge n. 205/2017 e indicata all'art. 75, comma 1, primo alinea (c.d. risorse "Gelli"). Tali risorse originano dal fatto che la RIA del personale cessato è stata congelata dal 2010 e non alimenta più il fondo per la retribuzione degli incarichi (serviva inizialmente a finanziare i costi derivanti dall'operazione di equiparazione economica sulla posizione fra l'ex 9° e l'ex 10° livello)

## **Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro**

Al posto della RIA a decorrere dal 2018 sono state rese disponibili con L. 205/2017 le risorse del comma 435 per i dirigenti medici, veterinari e sanitari (quindi escludendo i dirigenti infermieristici) al fine di recuperare detti mancati incrementi non più utili all'incremento dei fondi. Perché le risorse Gelli sono rese disponibili dal 2023 quando il finanziamento previsto dalla legge decorre dal 2018? Perché sino al 2022 esse sono già state utilizzate dalle Regioni per i fondi delle Aziende, anche attraverso specifica perequazione fra le stesse.

## Logica funzionamento fondi

Le risorse previste dalla finanziaria per il 2017 (commi 435 e 435 bis della legge finanziaria per il 2018) sono state individuate per consentire il recupero a favore della dirigenza medica e sanitaria della RIA, sterilizzata sin dal 2010) stimata a regime in 188 milioni di euro anno a decorrere dal 2026.

La retribuzione individuale di anzianità (RIA) è un particolare emolumento del trattamento economico fondamentale dei dipendenti del SSN. Nasce in stretta connessione con la soppressione degli automatismi contrattuali che prevedevano otto classi biennali pari al 6% del tabellare iniziale più aumenti periodici pari al 2,5% sul valore dell'ultima classe; per i dirigenti medici e veterinari tale progressione era attuata anche sull'indennità medico-specialistica e su quella di tempo pieno; tale meccanismo è stato congelato al 31.12.1996 trasformando il valore consolidato a tale data, in RIA.

## Logica funzionamento fondi

I contratti avevano disposto che la RIA del personale cessato sarebbe stata inserita nel fondo id posizione finalizzando la stessa al finanziamento della c.d. equiparazione economica fra i dirigenti ex IX e X livello. Al fine attenuare gli effetti finanziari correlati alla disposizione di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (congelamento incremento fondi della RIA del personale cessato), il comma 435 e 435-bis dunque stabiliscono una progressione decorrente dal 2019 per crescere per stabilizzarsi dal 2026, destinando tali risorse ad incrementare i Fondi contrattuali per il trattamento economico accessorio della dirigenza medica, sanitaria e veterinaria (non sono inseriti in questo comma i dirigenti delle professioni sanitarie).

# Logica funzionamento fondi – disponibilità L. Gelli

Anno	Finanziamento art. 1, c. 435 L. 203/2017	Integrazione art. 25, c. 1 D.L. 162/2019	Totale finanziamento
2019	30	-	30
2020	35	14	49
2021	40	28	68
2022	43	42	85
2023	55	56	111
2024	68	70	138
2025	80	84	164
2026	86	102	188

Nota: importi in milioni di euro

# Logica funzionamento fondi

Il CCNL ha disposto l'utilizzo dall'anno 2023 di tali risorse per valorizzare il fondo per la retribuzione dei trattamenti accessori, suddividendo tuttavia le destinazioni dei due commi:

Comma 435 => destinato interamente al fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

Comma 435-bis => destinato interamente al fondo per la retribuzione degli incarichi

# Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

Il fondo poi è **incrementabile** con il comma 3 (attenzione: diversamente da quanto riportato in precedenza, **in questo caso incrementabile e non incrementato, il che sta a significare una possibilità e non un obbligo**) della quota di risorse destinata al presente fondo e finalizzata alla copertura dell'indennità di pronto soccorso

Per l'integrazione delle eventuali risorse (dipende infatti dalla esistenza o meno di strutture dedicate al pronto soccorso in Azienda in quanto le organizzazioni del SSR differiscono fra le diverse regioni) la formulazione utilizzata consente alle Regioni di applicare alle risorse disponibili nel corso del tempo la percentuale indicata nella tabella A del CCNL.

# Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

Applicando la tabella A è quindi possibile gestire le risorse integrative dal 2023 senza necessità di attendere il rinnovo del CCNL 2022-2024, diversamente da quanto operato con il CCNL del personale non dirigente.

# Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

## NOTA

Rimane applicabile, con le limitazioni previste dall'articolo 95, il comma 9 del CCNL 19.12.2019, non disapplicato.

Lo spostamento strutturale fino al 30% delle risorse, pur essendo ancora applicabile, si ritiene non sia oggi utilizzabile dalle aziende in quanto esso era finalizzato a “garantire la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della disciplina di cui all'art. 91(Retribuzione di posizione)”, ovvero assicurare **in prima applicazione** la copertura a carico del Fondo per la retribuzione degli incarichi dopo il superamento della precedente struttura retributiva degli incarichi secondo la suddivisione in voci quali posizione minima unificata, differenza sui minimi e variabile aziendale.

# Fondo per la retribuzione di risultato

Il fondo di risultato è stato confermato.

**Sono state confermate le modalità della sua costituzione e di utilizzo;** rispetto alle disposizioni contenute nel precedente CCNL 19.1.2019 non sono più applicabili a decorrere dall'entrata in vigore del contratto:

1. le eventuali risorse annualmente trasferite al fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (comma 7, lett. e) dell'art. 95 del CCNL del 19.12.2019);

## Fondo per la retribuzione di risultato

2. il mantenimento della differenziazione destinazione annuale delle risorse, tra le categorie di dirigenti **con esclusione dei dirigenti veterinari (vedi approfondimento)** che quindi continuano a mantenere la precedente differenziazione per la retribuzione di risultato;
3. eventuali residui derivanti dal mancato utilizzo, negli anni precedenti, di risorse dei Fondi pregressi, a beneficio delle categorie di dirigenti delle precedenti aree contrattuali che risultavano destinatarie dei suddetti fondi pregressi (comma 12 dell'art. 95 del CCNL del 19.12.2019);
4. delle indennità per sostituzioni (comma 7, lett. d) dell'art. 95 del CCNL del 19.12.2019) a decorrere dall'anno successivo quello di sottoscrizione del presente CCNL in quanto poste a carico del fondo per la retribuzione degli incarichi.

# Fondo per la retribuzione di risultato

Il fondo è **stabilmente incrementato** dall'anno 2022 di un importo, su base annua, pari a Euro 99,97 pro-capite, per ciascun dirigente in servizio al 31.12.2018 con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato.

Il fondo è **incrementabile**

- a decorrere dall'anno 2023, della quota annuale di risorse derivante dal versamento a carico dell'INAIL;
- a decorrere dal 2022, di una quota di risorse nella misura massima dello 0,22% del Monte Salari 2018.

## Fondo per la retribuzione di risultato

*Il comma 4 inoltre precisa che “la destinazione annuale delle risorse disponibili del presente fondo ai dirigenti veterinari, continua ad essere effettuata in modo tale da garantire complessivamente a tali dirigenti una quota percentuale di riparto non inferiore a quella già garantita ai sensi dell'art. 95 comma 11 del CCNL 19/12/2019”.*

Perché è stata mantenuta questa differenziazione?

I dirigenti sanitari avevano una quota media di retribuzione di risultato superiore ai medici; parimenti i dirigenti delle professioni sanitarie avevano una quota ancora maggiore. Ed infine i veterinari avevano una quota di risultato superiore a tutti.

# Fondo per la retribuzione di risultato

L'allineamento delle quote del risultato di medici, sanitari e dirigenti infermieristici è avvenuta nel seguente modo:

- **medici:** aumentano di qualche centinaio di euro la quota media della retribuzione di risultato a fronte della cessione di circa 10 euro pro-capite di risorse per rinnovo contrattuale (3.78%) destinate alla nuova indennità di specificità sanitaria per i soli dirigenti sanitari;
- **sanitari:** riducono la quota media del risultato che, unitamente alla propria quota di risorse del rinnovo contrattuale (3.78%) viene compensata con l'istituzione agli stessi della nuova indennità di specificità sanitaria;

## Fondo per la retribuzione di risultato

- **dirigenti infermieristici**: riducono la quota media del risultato che, unitamente alla propria quota di risorse del rinnovo contrattuale (3.78%) viene compensata con l'istituzione agli stessi della nuova indennità di specificità sanitaria come per i sanitari. Essi, avendo un precedente valore medio di risultato maggiore, la differenza è stata ulteriormente compensata con una quota dell'incremento del fondo per la retribuzione degli incarichi *in misura non superiore a 4 euro pro-capite annue, da riservare per questi dirigenti alla rivalutazione della retribuzione di posizione parte variabile* (vedi art. 72, comma 1);

## Fondo per la retribuzione di risultato

- **veterinari**: avrebbero avuto al pari della dirigenza medica la riduzione di 10 euro pro capite a fronte tuttavia di nessuna compensazione in quanto:
  - non sono destinatari di nuove indennità;
  - hanno il valore dell'indennità di specificità medico veterinaria comune a quella dei medici.

**Tutti hanno quindi avuto qualche compensazione per non perdere nulla nei valori di risultato medi rilevati dal conto annuale, salvo i veterinari; questi ultimi infatti sarebbero stati gli unici a cedere una quota di risorse del 3.78% per complessivi 10 euro pro capite senza aver qualsivoglia compensazione, motivo per cui si è optato di lasciare ad essi la differenziazione sul risultato.**

**FONDO  
RETRIBUZIONE DI  
POSIZIONE**

fondo A

spesa fondo A

residuo fondo A

**FONDO  
TRATTAMENTO  
ACCESSORIO**

fondo B

spesa fondo B

residuo fondo B

**FONDO RISULTATO**

fondo C

spesa fondo C

residuo fondo C

+ residuo fondo B

+ residuo fondo A

# Logica funzionamento fondi



Possibilità stabile riduzione risorse stabili del fondo di risultato in misura max del 30% per finanziare fondo posizione

**N.B. Operazione UNA TANTUM**

~~Quota di risorse annuamente trasferita dal fondo per la retribuzione di risultato - rif. art. 96, comma 4, lett. c)~~

# Logica funzionamento fondi

Il CCNL 2019-2021 ha confermato le modalità di costituzione e di utilizzo dei fondi già previsti dal CCNL 2016-2018 apportando alcune modifiche e utilizzando nella loro alimentazione le risorse dell'art. 75 (Risorse previste da specifiche disposizioni di legge). L'articolo 75 è strutturato in quattro commi, ciascuno dei quali disciplinante una norma specifica e un quinto comma comune a tutti gli altri. Gli argomenti trattati sono i seguenti:

comma 1: risorse derivanti dalla legge Gelli;

comma 2: risorse finalizzate specificatamente ai servizi di pronto soccorso;

comma 3: risorse derivanti dal versamento della quota da parte dell'INAIL;

comma 4: risorse che possono incrementare fino allo 0.22% del MS 2018 i fondi per il trattamento accessorio

Ma se è abbastanza intuitivo la destinazione dei commi 2, 3 e 4, che cos'è la Gelli?

# Logica funzionamento fondi

Fondo	Tipologia risorse	art. 75, comma 1		art. 75, comma 2	art. 75, comma 3	art. 75, comma 4
		Gelli		Pronto soccorso	Inail	0,22% MS 2018
		Risorse di cui all'art. 1, comma 435 della legge n. 205/2017	Risorse di cui all'art. 1, comma 435-bis della legge n. 205/2017	Risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge n. 234/2021	Risorse di cui all'art. 1, comma 527 della legge n. 145/2018	Risorse di cui all'art. 1, comma 604 della legge n. 234/2021
<b>Fondo retribuzione degli incarichi</b>	risorse strutturali		finalizzazione utilizzi previsti da fondo incarichi			
<b>Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro</b>	risorse strutturali	finalizzazione trattamenti accessori				
	risorse variabili			destinazione indennità PS		incremento risorse per trattamenti accessori (minimo 50%)
<b>Fondo per la retribuzione di risultato</b>	risorse variabili				remunerazione certificati INAIL al PS	incremento risorse per trattamenti accessori (fino al 50%)

A close-up photograph of a hand holding a pen, pointing to a specific row in a document. The document is a contract, with a row highlighted in yellow. The text 'CONTRATTO TRIENNIO 2019 - 2021' is overlaid in large blue letters. At the bottom, the text 'indennità accessorie' is also overlaid in large blue letters. The background shows a grid-like structure, likely a table or spreadsheet, with various columns and rows of text and numbers.

**CONTRATTO TRIENNIO  
2019 - 2021**

**indennità accessorie**

# Indennità per servizio notturno e festivo

Come per il contratto del personale non dirigente, per coloro il cui servizio si svolga durante le ore notturne spetta una “indennità notturna” nella misura unica uguale per tutti di € 2,74 lordi per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6.

Tale valore discende da vecchi contratti ed è stato confermato: tuttavia, stante le risorse disponibili e incrementabili nel fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro, essa può essere rivalutata in sede di contrattazione aziendale.

Diversa valutazione per l’indennità per servizio prestato in giorno festivo:

*Fino al CCNL 2016-2018 per l’indennità festiva era previsto un valore di «€ 17,82 lordi se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell’orario, ridotte a € 8,91 lordi se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell’orario di servizio, con un minimo di 2 ore»...*

La volontà è stata quella di semplificare i calcoli e far sì che superate le 7 ore (valore di riferimento per determinare l’ammontare di € 2,55 orarie); quindi con il CCNL 2019-2021 si è stabilito che l’indennità festiva diventi oraria e di valore pari a euro 2,55 lorde, incrementabile da ciascuna Azienda ed Ente in sede di contrattazione aziendale

# Indennità di rischio da radiazioni

La principale novità è contenuta nel comma 5 dell'articolo che prevede che ai dirigenti spetta un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruirsì entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione.

Tuttavia (ed è la novità) il periodo di 15 giorni 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 fruiti a titolo di riposo biologico, le ferie e le festività soppresse e il periodo di congedo obbligatorio di maternità

# Indennità di pronto soccorso

L'indennità di pronto soccorso è stata finanziata:

- dalle risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge n. 234/2021, con decorrenza 2022, per 27 mln di euro;
- integrate dall'art. 1, comma 526 della legge n. 197/2022, con decorrenza 2024, per ulteriori 60 mln di euro
- anticipata la decorrenza del punto precedente all'1.6.2023 ad opera dell'art. 11, comma 3, D.L. 30 marzo 2023, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 26 maggio 2023, n. 56, il quale ha finanziato il periodo 1.6.2023-31.12.2023 per 30 mln di euro

# Indennità di pronto soccorso

A decorrere dal 31.12.2021 ed a valere dal 2022, ai dirigenti medici operanti nei servizi di pronto soccorso, compete una indennità di euro 12,00 lorde per ogni turno di dodici ore di effettiva presenza in servizio. L'importo è riproporzionato per frazioni inferiori alle dodici ore.

## **ATTENZIONE:**

**Il valore indicato di 12 euro per turno è un valore di partenza. Le risorse utilizzate dal CCNL per l'individuazione di tale quota sono pari al 62% di quelle rese disponibili dal 2022: ciò significa che anche con le prime risorse (27 mln compresi oneri) è possibile ipotizzare un incremento fino al 38% tenuto conto della quota attribuita all'Azienda dalla Regione**

# Indennità di pronto soccorso

Inoltre, il meccanismo contenuto nell'art. 75, comma 2 («*A decorrere dal 31.12.2021 e a valere dall'anno successivo, le risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge n. 234/2021, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 526 della legge n. 197/2022, sono ripartite tra le regioni applicando agli importi annualmente disponibili i rispettivi coefficienti percentuali di cui all'allegata tabella A*») consentono l'utilizzo automatico anche delle successive risorse decorrenti dall'1.6.2023 senza ulteriori atti di indirizzo, utilizzando – a differenza del CCNL del comparto in quanto all'epoca non approvata l'integrazione – la percentuale stabilita dalla Tabella A allegata al CCNL per la distribuzione di tali ulteriori risorse.

# Indennità di pronto soccorso

Posto quindi che le risorse utilizzate dal CCNL per l'individuazione dell'indennità di 12 euro per ciascun turno di 12 ore, sono pari al 62% del primo finanziamento e che a regime vi sono ulteriori 60 mln di euro per tale finalità, l'indennità potenzialmente per ciascun turno di 12 ore potrebbe raggiungere i 50 euro.

**Conseguentemente per un dirigente che effettui mediamente 10 turni mensili in PS, l'aumento in busta paga, oltre a quanto già previsto dagli altri istituti contrattuali, è quantificabile mediamente in 500 euro/mese.**

# Indennità struttura complessa e UPG

Le due indennità in questione sono state oggetto di un aggiornamento economico:

- 1) Indennità di struttura complessa:** passa da 10.218,00 a 10.525,00 su 13 mesi con effetti diretti sull'indennità di specificità medica e veterinaria dei dirigenti ex I livello;
- 2) Indennità UPG:** passa da 960,00 euro annui a 1.239,48 euro annui su 12 mesi, allineandosi al valore dell'indennità di rischio radiologico



LIBERA  
PROFESSIONE

# Libera professione

E' stato precisato che ai dirigenti assunti ai sensi della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (c.d. «specializzandi») è inibita la libera professione, salvo il caso di acquisto di prestazioni, rinvenibile espressamente nell'articolo relativo all'assunzione di tali dirigenti (ri. Art. 86 del CCNL).

La precedente misura della tariffa oraria (pari a 60€/ora) da erogare per le prestazioni aggiuntive è stata aggiornata a 80 euro lordi omnicomprensivi carico del bilancio dell'Azienda ed Ente, al netto degli oneri riflessi; tale valore può essere elevato fino a 100 euro sulla base delle linee di indirizzo regionali.

# Libera professione

Come è stata aggiornata la tariffa oraria a 80 euro, anche la tariffa per ogni turno di guardia notturna è stata aggiornata e fissata in 640 euro lordi, il cui onere è posto sempre a carico del bilancio dell'Azienda ed Ente e comunque nei limiti delle risorse complessive del 2021.

# Libera professione

Possono essere acquistate tutte le prestazioni aggiuntive. Per consentire l'invarianza finanziaria le Aziende devono prendere a riferimento:

il costo sostenuto per l'acquisto di prestazioni aggiuntive dell'anno 2021 depurate degli eventuali finanziamenti derivanti da specifiche disposizioni di legge intervenute nella predetta annualità. Tale limite può essere integrato con l'eventuale quota di cui all'art. 1, comma 4, lett. c) della Legge 3.8.2007, n. 120 e s.m.i. (5% derivante dalla libera professione) tenendo conto della eventuale perequazione e compensazione a livello regionale

**Legge 30 dicembre 2018, n. 145**



## Legge 30 dicembre 2018, n. 145

Il rapporto di lavoro dei dirigenti specializzandi è **di tipo esclusivo**; agli stessi è inibita la Libera professione intramuraria ad eccezione dell'acquisto di prestazioni ed **effettua attività coerenti con il livello di competenze e di autonomia raggiunto ferme restando le limitazioni di legge in materia.**

# Legge 30 dicembre 2018, n. 145

Art. 12, comma 2 DL 34/2023

*Fino al 31 dicembre 2025, in via sperimentale, in deroga alle incompatibilità previste dall'articolo 40 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 368 ed in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, fermo restando quanto previsto dall'articolo 11, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2019, n. 60, i medici in formazione specialistica regolarmente iscritti al relativo corso di studi possono assumere, su base volontaria e al di fuori dall'orario dedicato alla formazione, incarichi libero-professionali, anche di collaborazione coordinata e continuativa, presso i servizi di emergenza-urgenza ospedalieri del Servizio sanitario nazionale, per un massimo di 8 ore settimanali.*

# Legge 30 dicembre 2018, n. 145

## Art. 12, comma DL 34/2023

*L'attività libero-professionale che i medici in formazione specialistica possono svolgere ai sensi del comma 2 è coerente con il livello di competenze e di autonomia raggiunto e correlato all'ordinamento didattico di corso, alle attività professionalizzanti nonché al programma formativo seguito e all'anno di corso di studi superato. Per tale attività è corrisposto un compenso orario, che integra la remunerazione prevista per la formazione specialistica, pari a 40 euro lordi comprensivi di tutti gli oneri fiscali, previdenziali e di ogni altro onere eventualmente previsto a carico dell'azienda o dell'ente che ha conferito l'incarico.*

# Legge 30 dicembre 2018, n. 145

*L'orario di lavoro del personale specializzando è di 32 ore settimanali dedicate all'attività lavorativa e all'attività formativa pratica ed è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 6 ore e 24 minuti e di 5 ore e 20 minuti.*

*Sono applicabili, **coerentemente con il livello di competenze e di autonomia raggiunto e ferme restando le limitazioni di legge in materia**, le seguenti disposizioni di cui agli artt. 29 (Servizio di guardia), 30 (Servizio di pronta disponibilità), 31 (Lavoro straordinario), 85, commi 1, 5, 6 e 7 (Trattamento economico – normativo dei dirigenti con contratto a tempo determinato). E' esclusa l'applicazione del CAPO VI (Formazione.*

# Legge 30 dicembre 2018, n. 145

***Che significa «e ferme restando le limitazioni di legge in materia» indicate nel contratto?***

*Significa che il possesso della specializzazione è comunque richiesto per le refretazioni relativi alle branche specialistiche di anestesia rianimazione terapia intensiva e del dolore, medicina nucleare, radiodiagnostica e radioterapia.*

## **Periodo di prova**

In relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, il dirigente è sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 16 (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

# Legge 30 dicembre 2018, n. 145

## Trattamento economico

Il trattamento economico del dirigente specializzando è riproporzionato in tutte le voci economiche in relazione al numero di ore settimanali rapportate al dirigente a tempo pieno.

Non è cumulabile per il relativo periodo di assunzione, con il trattamento economico previsto dal contratto di formazione specialistica, di cui agli articoli 37 e seguenti del decreto legislativo n. 368/1999.

# Il raccordo con la contabilità generale

## Financial report

Balance sheet

Assets	2014	2013
Current assets	1000	1000
Non-current assets	1000	1000
Total	2000	2000

Income statement

Revenue	1000	1000
Expenses	(500)	(500)
Profit	500	500

## Equity statement

Equity	2014	2013
Share capital	1000	1000
Reserves	1000	1000
Total	2000	2000



## Income statement

Revenue	1000	1000
Expenses	(500)	(500)
Profit	500	500

## Equity statement

Equity	2014	2013
Share capital	1000	1000
Reserves	1000	1000
Total	2000	2000



# Il raccordo con la contabilità generale

## Un po' di storia

A seguito della riforma del Servizio Sanitario Nazionale (di seguito anche “SSN”), adottata con il D.Lgs 502/1992 e successivamente integrato con il D.Lgs 229/1999, le Aziende Sanitarie (di seguito anche “AASS”) a partire dall’01/01/2000 sono state obbligate ad abbandonare il sistema di contabilità finanziaria, classico sistema di contabilità per cassa la cui logica era la sola registrazione di entrate e uscite di un determinato anno (tipico delle amministrazioni pubbliche) e ad adottare un sistema di contabilità generale economico-patrimoniale, sistema di contabilità che rileva la competenza economica di tutto ciò che accade in un anno, a prescindere dal momento della movimentazione monetaria.

Detto sistema, alla stessa stregua delle aziende private, si ispira ai postulati di bilancio e ai principi contabili indicati nel codice civile (la Regione Sardegna nelle Direttive di Programmazione e Rendicontazione indica che *“gli schemi di bilancio proposti (stato patrimoniale, conto economico, e nota integrativa) hanno come prevalente riferimento gli schemi stabiliti dal codice civile per le società per azioni non quotate in borsa*); a tali disposizioni si aggiungono i principi contabili nazionali e internazionali, ove applicabili.

# Il raccordo con la contabilità generale

A differenza del settore privato, la contabilità generale delle AASS - che, si ricorda, rientrano nelle pubbliche amministrazioni indicate all'articolo 1, comma 2 del D. Lgs. 165/2001 e smi - è stata sempre influenzata significativamente anche dalle:

- a) Direttive impartite dal Ministero della Salute e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- b) Linee guida divulgate dalle singole Regioni, nelle materie di esclusiva competenza a loro assegnate (fra le quali rientra anche il settore sanitario), a seguito dell'entrata in vigore della Legge Costituzionale n. 3/2001. Tale norma ha imposto infatti alle Regioni una complessiva ridefinizione dei processi organizzativi, decisionali e informativi della sanità pubblica locale, generando così un notevole allungamento dei tempi per il trasferimento delle specifiche indicazioni alle diverse AASS.

# Il raccordo con la contabilità generale

Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 1, approvano:

- a) **il bilancio di previsione o il budget economico entro il 31 dicembre dell'anno precedente;**
- b) **il rendiconto o il bilancio di esercizio entro il 30 aprile dell'anno successivo.** Le regioni approvano il rendiconto entro il 31 luglio dell'anno successivo, con preventiva approvazione da parte della giunta entro il 30 aprile, per consentire la parifica delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti.

Il bilancio è composto da:

=> Stato patrimoniale

=> Conto economico

=> Nota integrativa

# Il raccordo con la contabilità generale

Per quanto qui attiene l'ambito del personale, a fine anno vanno definiti i debiti verso il personale dipendente.

Per poter individuare che cosa si intenda per “debiti verso il personale dipendente”, è opportuno suddividere le principali voci che alimentano questo aggregato in macrocategorie, ovvero:

- ✓ fondi contrattuali;
- ✓ spese fisse (ad es. riconoscimento non ancora effettuato per indennità di esclusività);
- ✓ risorse derivanti dalle trattenute sulla libera professione (es. fondo perequazione);
- ✓ oneri riflessi sulle predette voci;

# Il raccordo con la contabilità generale

---

## **(D.XI) DEBITI V/ALTRI**

---

.....

PDA360 (D.XI.2) Debiti v/dipendenti)

.....

## **(B.V.2) Fondi rinnovi contrattuali)**

---

PBA230 (B.V.2.a) Fondo rinnovi contrattuali personale dipendente)

PBA240 (B.V.2.b) Fondo rinnovi convenzioni MMG/PLS/MCA)

PBA250 (B.V.2.c) Fondo rinnovi convenzioni medici Sumai)

.....

## **(B.II) FONDI PER RISCHI)**

---

.....

PBA030 (B.II.2) Fondo rischi per contenzioso personale dipendente)

.....

## **(D.VII) DEBITI V/FORNITORI)**

---

.....

PDA330 (D.X) DEBITI V/ISTITUTI PREVIDENZIALI, ASSISTENZIALI E SICUREZZA SOCIALE)

# Il raccordo con la contabilità generale

## NOTA

Per oneri riflessi devono intendersi i contributi e le imposte cui ciascuna voce retributiva è assoggettata; tali oneri sono a carico dell'Azienda Sanitaria, datore di lavoro. Attualmente l'ammontare degli oneri a carico dell'Azienda è così articolato:

- 23,80% per CPS (cassa pensione sanitari);
- una quota variabile relativa all'INAIL fra lo 0,5% e l'1,5%, secondo il profilo del dipendente e l'indice di rischiosità dell'Azienda calcolato dall'INAIL sulla base statistica delle denunce di infortunio;
- per le voci soggette e componenti la quota "A" di pensione, il 2,88% per l'INADEL finalizzato alla c.d. "liquidazione".

A tali voci deve essere aggiunta l'IRAP, registrata in apposito e diverso conto di bilancio in quanto trattasi di imposta

# Il raccordo con la contabilità generale

**Una delle regole di utilizzo dei fondi aziendali è la cosiddetta “permeabilità” fra gli stessi, ovvero il loro temporaneo spostamento – per le somme non utilizzate nell’anno – al fondo per la retribuzione di risultato, ritornando le stesse l’anno successivo a ricostituire il valore consolidato del fondo di origine.**

Proprio tale caratteristica genera spesso difficoltà di comprensione fra il Servizio Contabilità e Bilancio e il Servizio Gestione Risorse Umane in quanto le logiche di accantonamento a debito seguite dal Servizio Contabilità non si sposano con le logiche e le possibilità di spesa previste dai CCNL e utilizzate comunemente dal Servizio Personale.

Si pensi solo agli accantonamenti derivanti dall’attività libero professionale per il fondo di perequazione il più delle volte utilizzato dalla Contabilità e Bilancio a copertura di spese effettuate in corso d’anno ma riferite ad esercizi precedenti; ciò è dovuto al fatto che spesso tale fondo viene speso anni dopo il suo accantonamento.

# Il raccordo con la contabilità generale

## NOTA

Gli accantonamenti annualmente effettuati a debiti verso personale dipendente:

- Non possono essere scaricati nei bilanci successivi per migliorare il saldo di bilancio se non sono venute meno le ragioni per cui si sono accantonate dette risorse;
- Mano a mano che l'UOC Risorse Umane consuma gli accantonamenti di anni precedenti deve darne comunicazione all'UOC Contabilità e Bilancio perché quest'ultima non aggravi il bilancio in corso di spese già oggetto di accantonamento precedente.

**=> fra le due strutture vi deve essere perfetta sintonia<=**

grazie per l'attenzione



MARCO RIZZATO



+39 392 343 6880



[rimar1972@yahoo.it](mailto:rimar1972@yahoo.it)