

Ipotesi di CCNL Comparto Sanità 2022-2024



Il percorso del CCNL 2022-2024

7.3.2024

Atto di indirizzo CdS

documento politico-negoziale che definisce i principi e gli obiettivi strategici per la contrattazione collettiva del personale del comparto sanità



Avvio verifiche MEF, Funzione Pubblica, Corte dei Conti



20.3.2024

Avvio trattative

18.6.2025

Sottoscrizione Ipotesi di CCNL

Sono stati fatti 16 incontri per poter sottoscrivere l'ipotesi di CCNL



26.1.2024

Atto di indirizzo madre

documento emanato dal Ministro della Pubblica Amministrazione che contiene le linee guida e i principi generali per i successivi atti di indirizzo dei singoli comitati di settore, focalizzati sul rinnovo dei contratti collettivi nel triennio



Firma definitiva

Completati positivamente tutti i controlli e ottenute le relative certificazioni, le OOS sono convocate da Aran per la sottoscrizione definitiva del CCNL. Dal giorno successivo il contratto è vigente.

Il percorso del CCNL 2022-2024

Avvio verifiche MEF, Funzione Pubblica, Corte dei Conti

2 ottobre 2025
OK Governo



Firma definitiva

Completati positivamente tutti i controlli e ottenute le relative certificazioni, le OOSS sono convocate da Aran per la sottoscrizione definitiva del CCNL. Dal giorno successive il contratto è vigente.

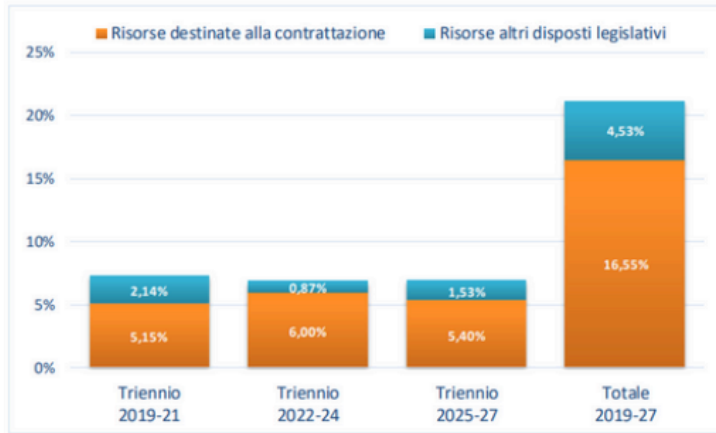
3.10.2025 Invio da Aran a Corte dei Conti.
15 gg per esito

Ultimi 15 gg di ottobre

Quadro finanziario di riferimento

Comparto Sanità

Incremento retributivo pro-capite



2019-2027

Totale risorse complessive	5,4 miliardi di Euro
Incremento retributivo pro-capite	21,08%
Incremento medio mese x 13	
Contrattazione	€ 417
Altri disposti legislativi	€ 113
Totale	€ 530
Occupati	580.000

Raffronto con l'inflazione

PERIODO 2016-2027: CONFRONTO INCREMENTI CONTRATTUALI ¹ E IPCA NEI ²

	Triennio 2016-2018	Triennio 2019-2021	Triennio 2022-2024	Triennio 2025-2027	Periodo 2016-2027
IPCA al netto energetici importati ³	1,8%	2,2%	15,4%	6,0%	25,4%
Incrementi complessivi ³					
Comparto Sanità	3,5%	7,3%	6,9%	6,9%	24,6%
Area dirigenziale Sanità	3,5%	8,1%	7,3%	7,2%	26,1%
Comparto Funzioni centrali	3,5%	6,8%	6,5%	7,1%	23,9%
Comparto Istruzione e ricerca	3,5%	5,2%	6,0%	5,4%	20,1%
Comparto Funzioni locali	3,5%	5,3%	6,0%	5,4%	20,2%

¹ Trienni 2016-2018 e 2019-2021: incrementi effettivi in base ai contratti sottoscritti. Triennio 2022-2024 Funzioni centrali: incrementi effettivi in base al contratto sottoscritto. Triennio 2022-2024 per tutti gli altri: incrementi attesi in base a risorse stanziare

² IPCA NEI (dati aggiornati al comunicato ISTAT 7/6/2024; tasso realizzato per gli anni dal 2016 al 2023, tasso previsto per gli anni dal 2024 al 2027)

³ Somma dei tassi annuali, per ciascun triennio. La somma dei tassi IPCA-NEI registrati nel periodo 2010-2015, non riportata nella tavola, è risultata del 9,2%.

Quadro finanziario di riferimento

	Milioni di € al lordo oneri riflessi				Incidenze % sulla base di riferimento ⁽¹⁾			
	2022	2023	2024	2025	2022/21	2023/21	2024/21	2025/21
Legge Bilancio per il 2022 ⁽²⁾	310	500	500	500	0,33	0,53	0,53	0,53
Legge Bilancio per il 2023 ⁽³⁾	—	1.000	—	—	—	1,05	—	—
<u>Decreto legge "Anticipi" ⁽⁴⁾</u>	—	—	2.000	—	—	—	2,10	—
Legge Bilancio per il 2024 ⁽⁵⁾	—	—	3.000	5.000	—	—	3,15	5,25
Totale	310	1.500	5.500	5.500	0,33	1,58	5,78	5,78

I valori di finanziamento delle pubbliche amministrazioni sono stati tradotti per la sanità nella seguente tabella nell'atto di indirizzo:

Comparto Sanità - Risorse per il rinnovo contrattuale del triennio 2022-2024

	Unità di personale al 31.12.2021 ⁽¹⁾	Retribuzione media ⁽¹⁾	Monte salari ⁽²⁾ (mln. di euro)	Risorse al lordo oneri riflessi (mln di euro)		
				2022	2023	2024
				0,28%	1,64%	5,78%
SANITA' - non dirigenti ⁽³⁾	581.148	32.636	25.984	73,16	425,53	1.501,87
TOTALE COMPARTO SANITA'	581.148	32.636	25.984	73,16	425,53	1.501,87

⁽¹⁾ Dati da Conto Annuale 2021.

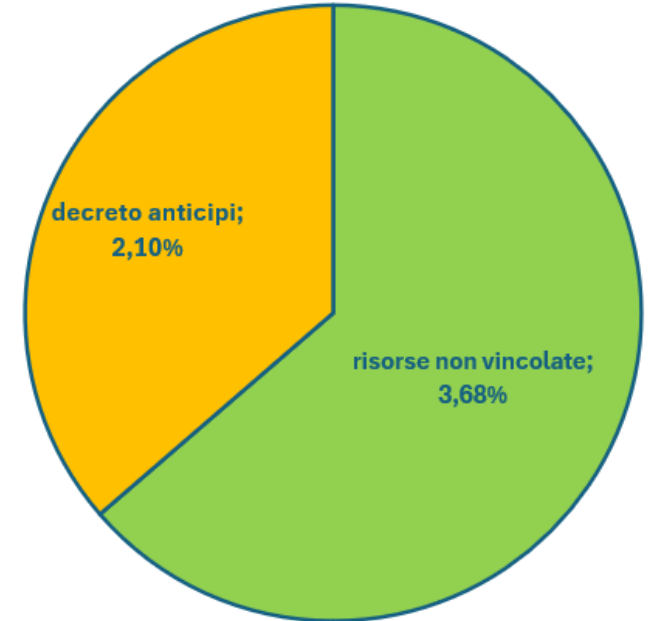
⁽²⁾ La percentuale utilizzata per il calcolo degli oneri riflessi inclusi nel monte salari 2021 è pari al 37%.

⁽³⁾ Include il personale del ruolo della ricerca sanitaria.

Quadro finanziario di riferimento

Cos'è il Decreto anticipi?

Un'anticipazione dell'ulteriore aggiornamento del quadro delle risorse, avvenuto con la legge di bilancio per il 2024, nel quale è stata prevista, per il settore statale, la corresponsione, al solo personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in via eccezionale, nel mese di dicembre del 2023, di un importo pari a 6,7 volte il valore annuale dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis del d. lgs. n. 165/2001, **a valere sulle risorse destinate ai rinnovi contrattuali.**

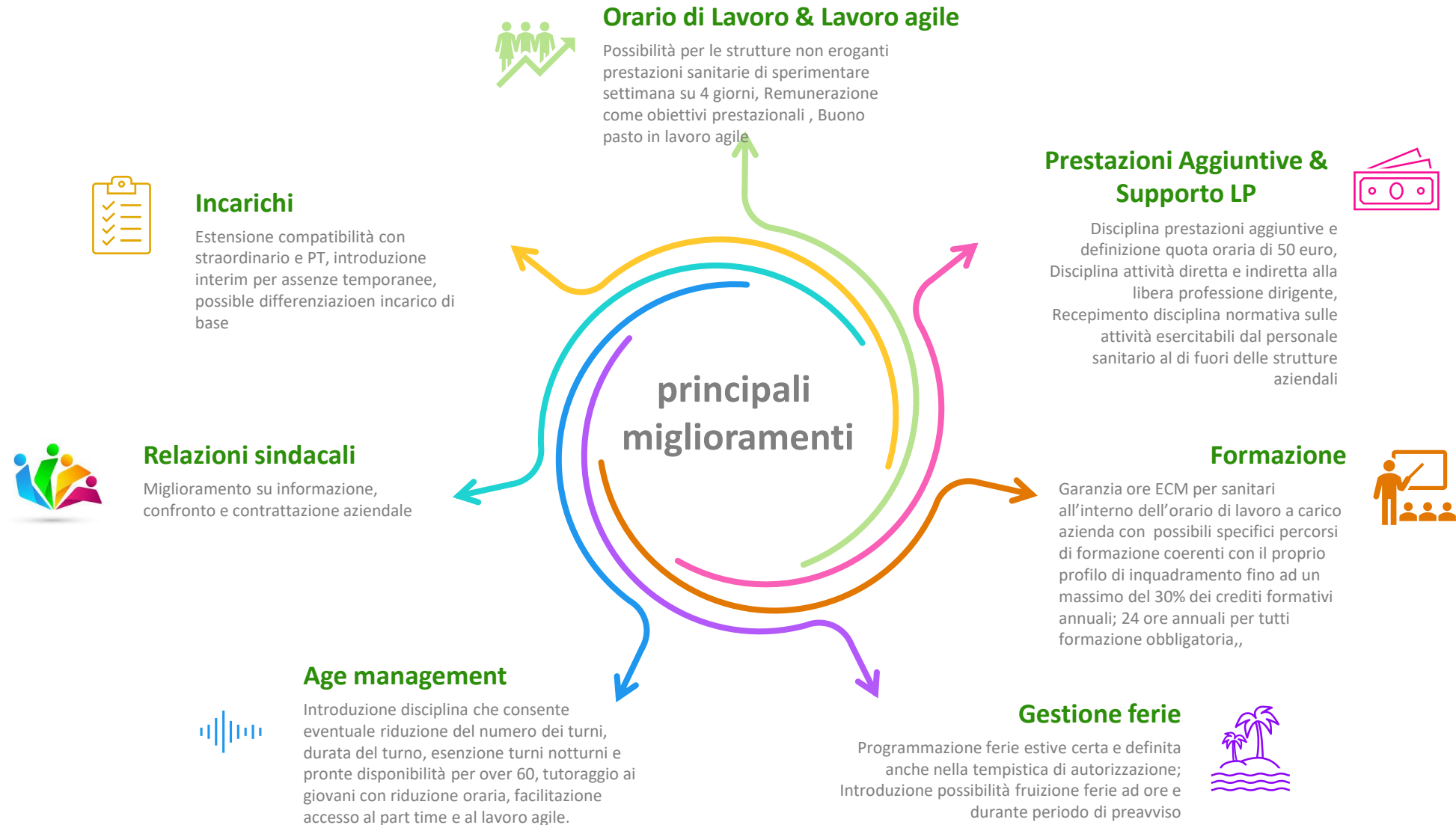


Per completare il quadro delle risorse finanziarie complessivamente disponibili per i correnti rinnovi contrattuali, occorre considerare che nella legge di bilancio per il 2025 è stata prevista, dall'art. 1, comma 121, la facoltà per le amministrazioni di incrementare le risorse destinate ai trattamenti accessori, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, con modalità e criteri da stabilire nella contrattazione collettiva nazionale relativa al triennio 2022-2024, **in una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2021.** Tale facoltà di spesa è stata coperta con stanziamenti a carico dei rispettivi bilanci.

Quadro finanziario di riferimento

Il decreto anticipi, se da un lato ha contribuito a svincolare e a riconoscere anticipatamente parte delle risorse che, diversamente, sono erogate con il contratto in un momento successivo (di diversi mesi) è altrettanto vero che ciò ha condizionato non poco le trattative e le possibili applicazioni su altri istituti contrattuali in quanto già vincolate a incremento dello stipendio tabellare.

Principali novità del CCNL 2022-2024



Elenco miglioramenti CCNL 2022-2024

Argomento	Novità	Situazione attuale
Informazione	Informazione su piano triennale dei fabbisogni e relative modalità di attuazione, numero cessazioni dal servizio intervenute nell'anno precedente con indicazione degli importi di eventuali differenziali economici di professionalità in godimento di ciascun dipendente cessato	Non previsto
Confronto aziendale	criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro, ivi compresa l'articolazione in turni	Confronto solo su orario di lavoro
	andamenti occupazionali, dati sui contratti a tempo determinato, dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, dati sulle assenze di personale	Solo andamenti occupazionali
	Criteri generali mobilità interna volontaria	Non prevista
	eventuale esonerabilità dai turni notturni e dai servizi di pronta disponibilità per gli over 60	Oltre 62 anni solo eventuale esonerabilità servizi di pronta disponibilità
Contrattazione aziendale	possibilità di stabilire un limite individuale di turni di pronta disponibilità su base plurimensile, comunque non superiore a 9 turni al mese, fermo restando il rispetto di un limite medio mensile pari a sette turni	Non previsto
Incarichi	Incarichi professionali fino al valore di 5.000€ compatibili con part time	Incarichi professionali fino al valore di 3.000€ compatibili con part time
	Incarichi fino al valore di 5.000€ compatibili con straordinari	Incarichi fino al valore di 3.000€ compatibili con straordinari
	Possibilità interim nel caso di assenza temporanea titolare incarico di funzione	Non prevista
	Incarico di base incrementabile fino al 50%, differenziando anche per UO/Servizi	Incarico di base incrementabile fino al 30% NO differenziazione

Elenco miglioramenti CCNL 2022-2024

Argomento	Novità	Situazione attuale
Passaggi verticali in deroga al titolo di studio	Progressioni in deroga consentite sino al 31 dicembre 2026	Progressioni in deroga consentite sino al 30 giugno 2025
Orario di lavoro	Possibilità per le strutture non eroganti prestazioni sanitarie di sperimentare settimana su 4 giorni	Non previsto
	Estensione priorità flessibilità turni per famiglie monoparentali	Non previsto
	Remunerazione come obiettivi prestazionali le ore che sono già oggetto di lavoro nei controlli ufficiali per il personale dei servizi veterinari	Non previsto
Lavoro agile	Buono pasto in lavoro agile e priorità accesso a lavoro agile e da remoto per chi è in situazioni di disabilità o assistenza a familiari disabili	Non previsto
Pronta disponibilità	Possibilità flessibilità estiva se decisa in contrattazione integrativa. Flessibilità per ARPA	Turni rigidi mensili
Prestazioni aggiuntive	Disciplina prestazioni aggiuntive e definizione quota oraria di 50 euro	Non prevista. Escluse le tariffe finanziate dallo Stato, le aziende trattano quote a livello integrativo inferiori
Attività collaborazione	Disciplina attività diretta e indiretta alla libera professione dirigente	Non previsto

Elenco miglioramenti CCNL 2022-2024

Argomento	Novità	Situazione attuale
Altre attività esercitabili da personale sanitario	Recepimento disciplina normativa sulle attività esercitabili dal personale sanitario al di fuori delle strutture aziendali	Non previsto
Ferie	Programmazione ferie estive certa e definita anche nella tempistica di autorizzazione	Variabile in ciascuna azienda in funzione della singola regolamentazione
Smaltimento ferie pregresse	Introduzione possibilità fruizione ferie ad ore e durante periodo di preavviso	Non previsto
Ferie solidali	Oltre che per i figli minori, estensione disciplina ai parenti fino al primo grado	Solo per figli minori
Formazione	Garanzia ore ECM per sanitari all'interno dell'orario di lavoro a carico azienda; 24 ore annuali per tutti formazione obbligatoria	Garanzia ore ECM per sanitari all'interno dell'orario di lavoro a carico azienda
Age management	Introduzione disciplina che consente eventuale riduzione del numero dei turni, durata del turno, esenzione turni notturni e pronte disponibilità per over 60, tutoraggio ai giovani con riduzione oraria, facilitazione accesso al part time e al lavoro agile	Non previsto
Part time	Possibilità part time a tempo anche per periodi brevi (3-6 mesi)	Non previsto
Aggressioni	Patrocinio legale in caso di aggressioni, obbligo supporto psicologico, possibilità costituzione parte civile da parte dell'Azienda	Non previsto

Elenco miglioramenti CCNL 2022-2024

Argomento	Novità	Situazione attuale
Ferie e retribuzione	Estensione pagamento in caso di ferie anche a indennità oggi non previste (infermieristica, tutela malato, indennità professionale specifica e tutte quelle accessorie fisse e continue)	Le voci estese non sono oggi riconosciute
Indennità infermieristica	Incremento valori	Oggi riconosciuto valore 2021
Indennità tutela malato	Incremento valori Per ostetriche allineamento valore a quello infermieristico	Oggi riconosciuto valore 2021 Per ostetriche valore uguale agli altri
Indennità pronto soccorso	Incremento valori e utilizzo risorse legge bilancio fino al 2026	Oggi riconosciuto valore 2022
Incremento 0.22%	Possibilità incremento ulteriore 0.22% Monte Salari 2021 da destinare primariamente a incremento indennità turno notturno	Non previsto
Elevata qualificazione	<ul style="list-style-type: none"> - Laurea magistrale o specialistica corrispondente al profilo di inquadramento accompagnata da un periodo di almeno tre anni di esperienza in incarichi di funzione; - Laurea corrispondente al profilo di inquadramento accompagnata da un periodo di almeno sette anni di esperienza in incarichi di funzione; - Possesso dei titoli di studio equipollenti ai sensi dell'art. 4 della Legge 26.2.1999, n. 42 unitamente ad un periodo di almeno sette anni di esperienza in incarichi di funzione 	Solo laurea magistrale e 3 anni incarico

Elenco miglioramenti CCNL 2022-2024



Ma allora... la limitazione delle risorse per il rinnovo contrattuale ha avuto impatto negativo nel miglioramento delle condizioni, norme, vincoli, limiti e, in generale, alla flessibilità del rapporto di lavoro finalizzato ad una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro?

 **NO!**

Il sistema delle relazioni sindacali

Il **sistema delle relazioni sindacali** è concepito come uno strumento per:

Costruire relazioni stabili

tra l'Azienda o Ente e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, e alla reciproca considerazione dei diritti e degli obblighi.

Garantire l'esigibilità e la corretta applicazione del contratto

contribuendo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Attraverso questo sistema, si mira a:

- Contemperare la missione di servizio pubblico delle Aziende ed Enti con l'interesse del personale a migliorare le condizioni di sicurezza clinica e di crescita professionale.
- Migliorare la qualità delle decisioni assunte.
- Sostenere la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione.
- Garantire condizioni di lavoro sicure e migliori.
- Promuovere modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.

Informazione (Art. 5)

Informazione (Art. 5):

- È il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali.
- Viene data preventivamente e in forma scritta dalle Aziende o Enti ai soggetti sindacali (individuati dall'Art. 9, comma 3).
- Consiste nella **trasmissione puntuale di dati e elementi conoscitivi** per consentire una conoscenza approfondita e una valutazione dell'impatto delle misure da adottare, prima della loro adozione definitiva.

Materie oggetto di informazione preventiva

(almeno 5 giorni lavorativi prima):

- Atti di organizzazione degli uffici, incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale (seguito da un incontro di approfondimento).
- Costituzione dei fondi aziendali con dettaglio delle voci di alimentazione.
- Informazioni relative alla copertura assicurativa (Art. 86 del CCNL 2.11.2022).
- Quantificazione delle risorse per la formazione (Art. 66, comma 13 del CCNL 2.11.2022).

Materie oggetto di informazione successiva:

- Annuale: numero di cessazioni dal servizio nell'anno precedente con indicazione degli importi dei differenziali economici di professionalità .
- Semestrale: dettaglio delle voci di utilizzo dei fondi aziendali.

Confronto aziendale (Art. 6)

Confronto aziendale (Art. 6):

- Modo per instaurare un **dialogo approfondito** su materie specifiche, permettendo ai soggetti sindacali (Art. 9, comma 3) di esprimere valutazioni e partecipare alla definizione delle misure.
- Si avvia con l'invio delle informazioni (come Art. 5); l'incontro avviene su richiesta delle organizzazioni sindacali entro 10 giorni dall'informazione o su proposta dell'Azienda/Ente. Il periodo di confronto non può superare 30 giorni.

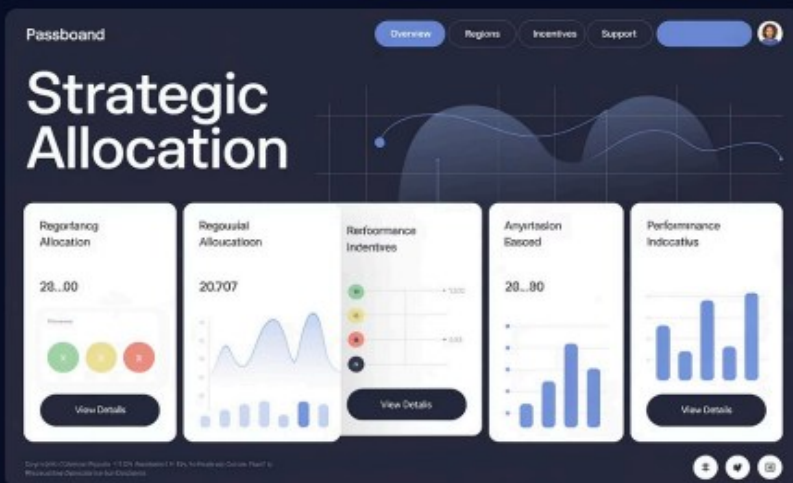
Materie oggetto di confronto aziendale:

- Criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro (inclusi i turni).
- Criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi o Aziende/Enti.
- Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance.
- Criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi.
- Criteri per la graduazione degli incarichi.
- Trasferimento o conferimento di attività a altri soggetti.
- Criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.
- Linee generali di indirizzo per la prevenzione delle aggressioni sul lavoro.
- Criteri generali per la prevenzione e riduzione del rischio (incluso rischio clinico).
- Linee generali sulla pianificazione delle attività formative (con informativa annuale).
- Andamenti occupazionali, dati sui contratti a tempo determinato e di somministrazione, dati sulle assenze (cadenza semestrale).
- Criteri per l'applicazione di procedure specifiche (Art. 21 CCNL 2.11.2022).
- Criteri per la definizione dei compensi per attività di collaborazione (Art. 33).
- Eventuale estensione dei destinatari delle ferie e riposi solidali

Confronto regionale (Art. 7)

Confronto regionale (Art. 7):

- Le Regioni, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del CCNL e previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie, possono emanare linee generali di indirizzo per gli enti o aziende [19, 20].



Risorse e premialità

Utilizzo delle risorse aggiuntive regionali per la premialità orientata ai risultati.

Modalità di incremento dei fondi in caso di aumento dei servizi.

Prestazioni e indennità

Linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale.

Piano di riparto delle risorse per l'indennità di pronto soccorso (Legge 234/2021).

Riorganizzazione

Progetti di riorganizzazione legati ai fondi del PNRR.

Piano di riparto delle risorse (Legge 213/2023).

Nel caso di riorganizzazione o riordino che modifichi gli ambiti aziendali, il tavolo di confronto regionale tratta criteri di scorporo/aggiunzione dei fondi e criteri generali per mobilità e riassegnazione del personale.

Organismo paritetico per l'innovazione (Art. 8)

Organismo paritetico per l'innovazione (Art. 8):

- Realizza una modalità relazionale per il **coinvolgimento partecipativo** delle organizzazioni sindacali su progetti organizzativi complessi e sperimentali.

Progetti innovativi
Progetti di organizzazione e innovazioni (anche tecnologiche).

Age management
Attuazione delle politiche di *age management*.

Gestione assenze
Protocolli sulla gestione delle assenze improvvise.



Miglioramento servizi
Miglioramento dei servizi.

Legalità e benessere
Promozione della legalità, qualità del lavoro e benessere organizzativo.

Prevenzione
Misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato, infortuni e burnout.

Formula proposte all'Azienda/Ente o alle parti della contrattazione integrativa.

È istituito presso ogni Azienda/Ente entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL, con composizione paritetica. Si riunisce almeno due volte l'anno.

Svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti per proporre misure.

Lavoratori o soggetti sindacali possono inoltrare progetti e programmi.

Se non istituito, le materie di competenza diventano oggetto di confronto aziendale.

Soggetti e materie (Art. 9)

Soggetti e materie (Art. 9):

- Si svolge a livello di singola Azienda o Ente ("contrattazione integrativa aziendale").
- **Soggetti sindacali titolari:** la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie.
- **Delegazione di parte datoriale:** designata dall'organo competente.

Materie oggetto di contrattazione integrativa aziendale:

- Criteri di ripartizione delle risorse per la contrattazione integrativa tra i fondi (Art. 60 e 61).
- Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.
- Criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree .
- Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori rinvii dalla legge alla contrattazione collettiva.
- Criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare* integrativo.
- Elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale (Art. 52, comma 7).
- Elevazione della percentuale massima di ricorso a contratti a tempo determinato e di somministrazione (Art. 50, comma 3).
- Eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi per il diritto allo studio e condizioni per la precedenza (Art. 62, commi 5 e 8 del CCNL 2.11.2022).
- Condizioni e criteri per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi da parte dei lavoratori somministrati (Art. 72, comma 4 del CCNL 2.11.2022).
- Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria.
- Eventuale elevazione delle indennità di pronta disponibilità, turno notturno e festivo, e dell'indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi (Art. 68, comma 3).
- Eventuale innalzamento dei tempi per vestizione/svestizione e passaggio di consegne (Art. 27, commi 12 e 13).
- Linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro .
- Criteri per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche (Art. 45 del d.lgs. n. 36/2023).
- Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni organizzative.
- Criteri e modalità di incentivazione della mobilità del personale.
- Criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile e da remoto e casi di estensione delle giornate in tali modalità.
- Eventuale possibilità di stabilire un limite individuale di turni di pronta disponibilità.

Ordinamento professionale

Sono stati introdotti alcuni profili e modificati requisiti e/o caratteristiche di altri:

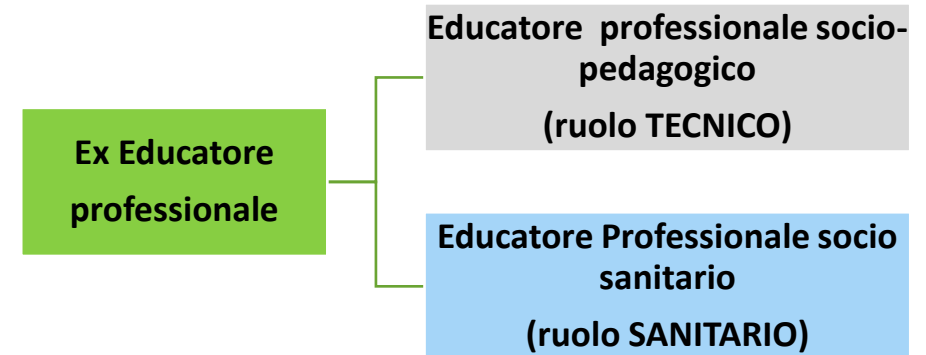
- **Con l'art. 15** è stato istituito il profilo di “Educatore professionale socio pedagogico”
- **Con l'art. 16** sono stati modificati parte dei requisiti di accesso all'area di elevata qualificazione
- **Con l'art. 17** è stato aggiornato il profilo di assistente sociale ed è stato previsto il nuovo profilo di Assistente infermiere
- Nell'Allegato A sono stati inoltre aggiornati:
 - a) i requisiti di accesso all'area di elevata qualificazione
 - b) il profilo di assistente tecnico

Ordinamento professionale

EDUCATORE PROFESSIONALE SOCIO PEDAGOGICO

La figura dell'educatore professionale socio pedagogico è una figura che il tavolo negoziale aveva valutato opportuno, al pari di altre figure, prevederne l'eventuale istituzione, tanto che con il CCNL 2019-2021 si è ritenuto opportuno rinviare alla successiva sessione negoziale 2022-2024.

La Legge 205/2017 (legge di stabilità 2018) con l'art. 1, commi 594 e 595 ha attribuito la qualifica di Educatore Professionale Socio-Pedagogico a seguito del conseguimento della Laurea in Scienze dell'Educazione e della Formazione L19; esso **opera nei servizi e nei presidi sociosanitari e della salute per quanto concerne gli aspetti socioeducativi e l'ambito di attività è la dimensione pedagogica, nelle sue declinazioni sociali, della marginalità, della disabilità e della devianza.** Con il successivo comma 596 sono stati inoltre distinti i profili di educatore professionale socio-pedagogico ed educatore professionale sociosanitario (nel ruolo sanitario). In tal modo è stata superata l'indicazione generica di "educatore professionale" contenuta nelle declaratorie dei diversi CCNL succedutisi nel tempo, ivi compreso quello del triennio 2019-2021.



Ordinamento professionale

ELEVATA QUALIFICAZIONE

la modifica, in parte controversa, dei requisiti di accesso all'area di elevata qualificazione, ha previsto una estensione anche al personale non in possesso della laurea specialistica come richiesto con le disposizioni contrattuali del CCNL 2019-2021 all'accesso all'area di elevata qualificazione.

Ferma restando l'iscrizione all'albo professionale, ove prevista, è richiesta oggi, alternativamente:



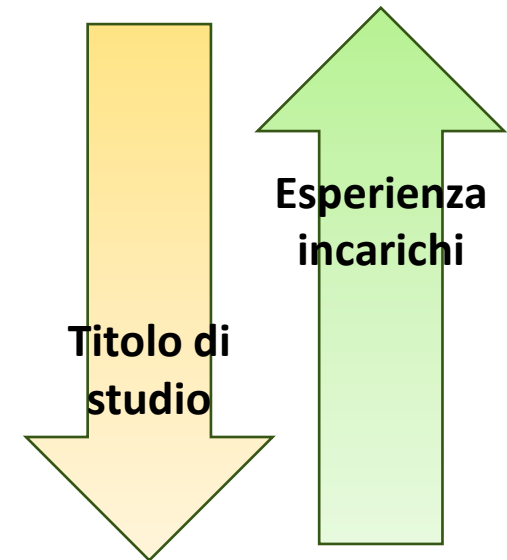
laurea magistrale o specialistica corrispondente al profilo di inquadramento accompagnata da un periodo di almeno **tre anni di esperienza in incarichi di funzione**



laurea corrispondente al profilo di inquadramento unitamente ad un periodo di almeno **sette anni di esperienza in incarichi di funzione**



titoli di studio equipollenti ai sensi dell'art. 4 della Legge 26.2.1999, n. 42 unitamente ad un periodo di almeno **sette anni di esperienza in incarichi di funzione**



Ordinamento professionale

ASSISTENTE SOCIALE, ASSISTENTE TECNICO e ASSISTENTE INFERMIERE

Assistente tecnico

Con l'art. 17 del precedente contratto 2019-2021 (norme di primo inquadramento nel nuovo sistema di classificazione) era stata prevista una semplificazione dei profili, in particolare quelli "senior", fra i quali è stato disapplicato il profilo di operatore tecnico specializzato senior, naturale percorso di uscita nella progressione verticale dell'operatore tecnico specializzato inquadrato nell'area degli operatori. La valutazione effettuata nel corso del rinnovo 2019-2021 prevedeva, diversamente, la progressione verticale all'area degli assistenti nel profilo di Assistente tecnico che, tuttavia, non essendo stato ulteriormente aggiornato, non consentiva l'eventuale progressione nell'area degli assistenti per l'autista di ambulanza, mantenendone il mestiere. Di qui la necessità di integrazione nella relativa declaratoria, sia del contenuto sia dei requisiti di accesso.

Ordinamento professionale

ASSISTENTE SOCIALE, ASSISTENTE TECNICO e ASSISTENTE INFERMIERE

Assistente tecnico

Per quanto attiene:

il contenuto: le integrazioni hanno riguardato il periodo *“Può inoltre eseguire interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere con l’ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse”*, contenuto acquisito in toto dal precedente profilo di operatore tecnico specializzato senior;

i requisiti di accesso: anche in tal caso i precedenti requisiti sono stati integrati con gli specifici titoli, abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già richiesti per l’accesso al profilo di operatore tecnico specializzato. E’ opportuna una precisazione sul punto: la volontà delle parti è stata quella di prevedere per determinati mestieri, una eccezione rispetto ai requisiti generali del profilo. Conseguentemente, la lettura dei requisiti di accesso va intesa nel senso che il dipendente deve essere in possesso, alternativamente e non contestualmente:

- del diploma di istruzione secondaria di secondo grado e corso di formazione specifico ove richiesto;
- di specifici titoli, abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già richiesti per l’accesso al profilo di operatore tecnico specializzato (tale caso riguarda esclusivamente i mestieri previsti nel profilo di operatore tecnico specializzato).

Ordinamento professionale

ASSISTENTE SOCIALE, ASSISTENTE TECNICO e ASSISTENTE INFERMIERE

Assistente sociale

Il profilo di Assistente sociale ha avuto una limitata manutenzione principalmente dovuta all'adeguamento della relativa declaratoria al contenuto del profilo così come indicato nella legge istitutiva dello stesso; contestualmente anche i requisiti di accesso sono stati aggiornati richiamando quanto richiesto dalla normativa per l'esercizio di questa professione. In precedenza infatti, i requisiti di accesso richiamavano, genericamente, oltre che "le disposizioni di leggi e regolamenti vigenti", anche "gli specifici decreti del ministero della Sanità", richiamo non appropriato in quanto il Ministero dell'a salute non governa tale profilo

Ordinamento professionale

ASSISTENTE SOCIALE, ASSISTENTE TECNICO e ASSISTENTE INFERMIERE

Assistente Infermiere

Questo profilo è stato oggetto di molte attenzioni nel corso della sua istituzione; esso è stato istituito:

- con specifico accordo Stato Regioni del 3 ottobre 2024,
- successivamente modificato dall'Accordo del 18 dicembre 2024
- infine confermato con DPCM del 28.2.2025 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.142 del 21.6.2025.

Il profilo di Assistente **Infermiere si colloca ad un livello intermedio fra il personale infermieristico**, inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, **e il profilo di Operatore Socio Sanitario**, collocato nell'area degli operatori; i contenuti, come immaginabile, sono conseguentemente un mix di carattere sociale ma anche sanitario.

Come si può accedere alla nuova qualifica di Assistente Infermiere ed essere quindi inquadrato nel nuovo profilo professionale? Possono presentarsi diverse condizioni possibili.

Ordinamento professionale

	CASI	Formazione	Riferimenti
CONDIZIONE 1	<ul style="list-style-type: none"> - qualifica di OSS o titolo equipollente, ai sensi della normativa vigente; - possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado di durata quinquennale o di altro titolo di studio di pari livello conseguito all'estero - esperienza professionale come OSS di almeno 24 mesi 	Effettuazione di un corso di formazione di durata complessiva non inferiore a 500 ore, da svolgersi in un periodo di tempo non inferiore a 6 mesi e non superiore a 12 mesi	Art. 6, comma 1
CONDIZIONE 2 - DEROGA	OSS privi del diploma di scuola secondaria di secondo grado di durata quinquennale o di altro titolo di studio conseguito all'estero e possesso di cinque anni di esperienza lavorativa nella qualifica di OSS, maturati negli ultimi otto anni	Effettuazione di un modulo teorico aggiuntivo, finalizzato all'acquisizione di abilità logico matematiche, del testo, scrittura sintetica, conoscenze in ambito scientifico biologico, della durata di almeno 100 ore.	Art. 6, comma 1
CONDIZIONE 3	Attestato di OSS con formazione complementare in assistenza sanitaria, acquisito ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 16 gennaio 2003	Nessun modulo aggiuntivo. Equipollenza all'attestato di Assistente Infermiere	Art. 20, comma 1

Ordinamento professionale

Nel caso 3 (Attestato di OSS con formazione complementare in assistenza sanitaria, acquisito ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 16 gennaio 2003) le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano devono definire gli indirizzi formativi e organizzativi finalizzati a garantire l'aggiornamento delle competenze di tali operatori con corsi di almeno 30 ore da erogare entro tre anni [**entro il 20.6.2028, ndr**] dalla data di entrata in vigore del decreto del DPCM (21.6.2025) che recepisce l'Accordo Stato Regioni del 18 dicembre 2024. Tale formazione di fatto compensa e completa da un lato la mancanza di selezione (in quanto già realizzata quella complementare) e dall'altro l'aggiornamento della stessa .

Per l'accesso al nuovo profilo di Assistente Infermiere è sempre necessaria specifica selezione, salvo alcuni casi specifici. D'altra parte il passaggio dal profilo di OSS, per coloro che sono inquadrati nell'Area degli Operatori, a quello di Assistente Infermiere appartenente all'Area degli Assistenti, presuppone un passaggio di area e quindi una conseguente progressione verticale che va prevista in conformità al piano assunzionale dell'Azienda.

Ordinamento professionale

Ora, si è detto che la procedura selettiva è sempre necessaria, e questo è corretto se il personale interessato è inquadrato nell'area degli operatori, anche nel caso in cui il dipendente sia in possesso dell'attestato di OSS con formazione complementare in assistenza sanitaria, acquisito ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 16 gennaio 2003

L'attestato di OSS con formazione complementare in assistenza sanitaria **è equipollente all'attestato di Assistente Infermiere ma non qualifica automaticamente l'interessato ad essere un Assistente Infermiere nel suo inquadramento giuridico**. Esso consente piuttosto di non effettuare alcun modulo aggiuntivo se non almeno 30 ore nei prossimi 3 anni.

equipollenza s. f. [dal lat. tardo *aequipollentia*]. – **1.** L'essere equipollente: *e. di due titoli di studio, di due documenti; e. di due proposizioni logiche*. **2.** In geometria, relazione di equivalenza tra segmenti orientati per la quale si dicono equipollenti due segmenti orientati $AB, A'B'$ quando le loro rette sono parallele, i loro versi concordi e le loro lunghezze uguali

Fonte: Enciclopedia Treccani

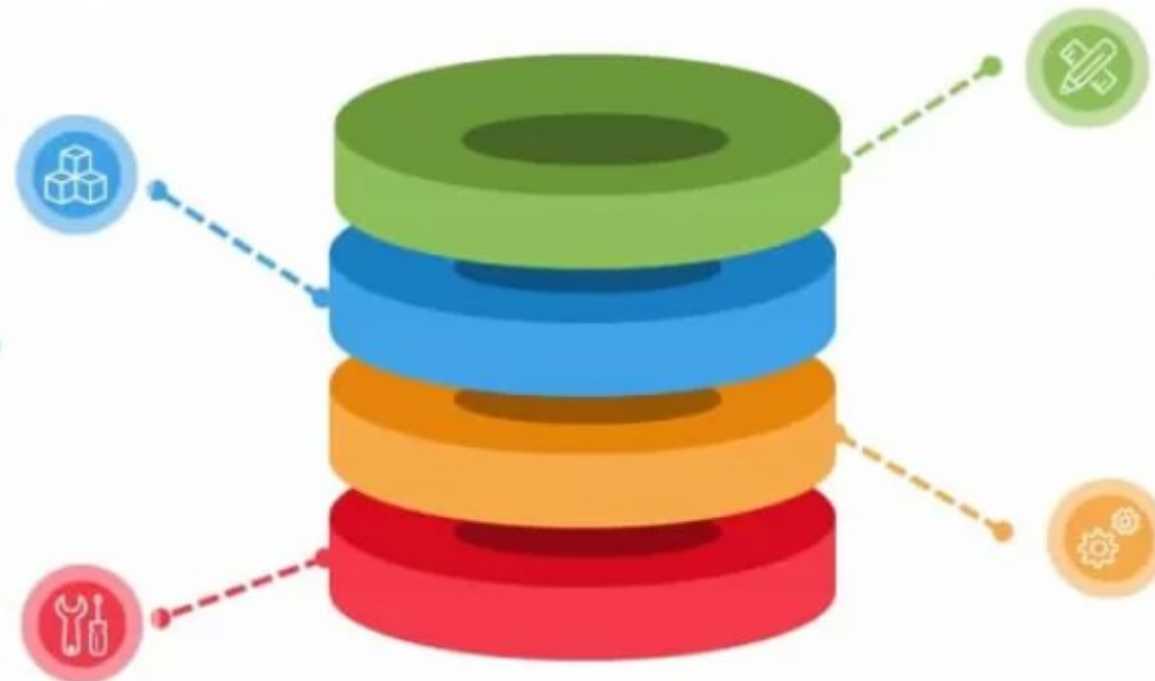
Ordinamento professionale

CONDIZIONI	Tipologia attestato/esperienza in possesso	NECESSITA' SELEZIONE?		
		OSS inquadrato in area Operatori Modalità possibile passaggio ad Assistente Infermiere: PROGRESSIONE VERTICALE	OSS senior che, a seguito di progressione interna, è oggi inquadrato in area assistenti Modalità possibile passaggio ad Assistente Infermiere: MUTAMENTO PROFILO	Altri profili ruoli PTA inquadrati in area Assistenti Modalità possibile passaggio ad Assistente Infermiere: MUTAMENTO PROFILO
CONDIZIONE 1	a) qualifica di OSS o titolo equipollente, ai sensi della normativa vigente; b) possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado di durata quinquennale o di altro titolo di studio di pari livello conseguito all'estero c) esperienza professionale come OSS di almeno 24 mesi	NECESSARIA	se 1 sola domanda: non necessaria MA FORTEMENTE RACCOMANDATA se più domande: necessaria	se 1 sola domanda: non necessaria MA FORTEMENTE RACCOMANDATA se più domande: necessaria
CONDIZIONE 2 - DEROGA	OSS privi del diploma di scuola secondaria di secondo grado di durata quinquennale o di altro titolo di studio conseguito all'estero e possesso di cinque anni di esperienza lavorativa nella qualifica di OSS, maturati negli ultimi otto anni	NECESSARIA	NECESSARIA	NECESSARIA
CONDIZIONE 3	Attestato di OSS con formazione complementare in assistenza sanitaria, acquisito ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 16 gennaio 2003	NECESSARIA	se 1 sola domanda: non necessaria MA FORTEMENTE RACCOMANDATA se più domande: necessaria	se 1 sola domanda: non necessaria MA FORTEMENTE RACCOMANDATA se più domande: necessaria

Incarichi

1 - Introduzione dell'incarico ad interim nel caso di temporaneo impedimento del titolare dell'incarico.
Previsto meccanismo rotazione

2 – Possibilità incremento diversificato in sede aziendale del valore **dell'incarico di base per gruppi omogenei di UO/Servizi** (è esclusa la sezione della ricerca)



3 - Compatibilità incarichi di funzione professionale sia con straordinario che con rapporto di lavoro a tempo parziale qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura **non superiore a € 5.000**

4 - Alla scadenza dell'incarico, per gli incarichi di funzione, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base, l'esito positivo della valutazione e l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa **realizzano la condizione per la conferma dell'incarico assegnato.***
(NON SERVE METTERE NUOVAMENTE A BANDO L'INCARICO SCADUTO)

*** Orientamento già consolidato da ARAN (vedi quesito riportato)**

Incarichi

e ancora, *l'incarico ad interim* nel caso di temporanea assenza del titolare

è stato introdotto, anche per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari, la possibilità dell'incarico ad interim. A differenza dell'area del personale di elevata qualificazione, da cui è mutuato il testo di base, data la generalità degli incarichi attribuiti a tutto il personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari (e quindi anche degli incarichi di base che, per loro natura, non possono configurarsi e considerarsi, allo stato, veri e propri incarichi) è stabilito che *l'interim* sia previsto **per i soli casi di assenza del titolare di un incarico di media ed elevata complessità**.

In tali casi l'interim può essere assegnato ad altro dipendente che abbia analogo incarico di media ed elevata complessità; diversamente si realizzerebbe la situazione secondo cui la sostituzione di un dipendente con incarico più costoso può essere sostituito temporaneamente da un dipendente con incarico di base generando una sorta di sostituzione temporanea a basso costo, ipotesi non voluta dal contratto.

...segue

Incarichi

E' inoltre previsto un criterio di rotazione tra i dipendenti, in modo tale da riuscire ad individuare un dipendente che abbia maturato l'esperienza nell'ambito di cui necessita la temporanea sostituzione; e quindi, nell'ordine, il dipendente deve appartenere:

- alla stessa UO/Servizio;
- allo stesso dipartimento;
- alla stessa Area.

Il dipendente titolare dell'incarico al rientro in servizio completa il proprio periodo di incarico.

Laddove il titolare cessi dal servizio l'Azienda procede alla assegnazione dell'incarico ad altro dipendente. **Ciò significa che nell'ipotesi di ricostituzione del rapporto di lavoro con il dipendente cessato, quest'ultimo non avrà alcuna ricostituzione per quanto attiene l'incarico precedentemente rivestito.**

Incarichi

E' stato previsto che l'indennità di funzione per gli incarichi professionali di base, per tutti i ruoli del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, continui ad essere stabilita in euro 1.000 annui, compresa la tredicesima mensilità, con possibilità di incremento fino ad un ulteriore 50% a livello aziendale (anziché il 40% previsto nel CCNL 2019-2021).

Tuttavia, ed è questa la vera innovazione, **l'incremento può essere diversificato per gruppi omogenei di UO/Servizi sulla base di criteri definiti in sede aziendale**; ciò sta a significare che alcune UO/Servizi possono essere remunerati con un valore maggiore. Ad esempio, il gruppo operatorio, considerate le peculiarità e i carichi di lavoro relativi, potrà essere destinatario di un valore dell'incarico di base per tutti coloro che sono assegnati a tali strutture, maggiore rispetto ad un ambulatorio. Il tutto è possibile a patto che vi sia la relativa capacità di spesa del fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali.

E' infine opportuno sottolineare che si è preferito procedere al possibile incremento in sede aziendale piuttosto che innalzare il valore minimo di 1.000 euro in quanto in sede di certificazione del contratto si sarebbe dovuto dimostrare che tutte le Aziende per tutti i dipendenti dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari hanno un'adeguata capienza economica, operazione molto lunga e dagli esiti incerti che avrebbe potuto compromettere la certificazione del contratto stesso.

...segue

Incarichi

Questo possibile ulteriore incremento deve essere inteso come parte variabile rispetto al valore base di 1.000 euro di funzione di parte fissa stabiliti su scala nazionale e ciò è aiutato anche dall'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 23 che puntualmente stabilisce che *“il valore dell'incarico di complessità base è composto della sola parte fissa, fatto salvo quanto previsto al comma 8, secondo periodo”*.

ATTENZIONE!

la possibilità introdotta con il CCNL 2022-2024 di incrementare fino al 50% l'indennità di funzione per gli incarichi professionali di base, **non si applica al personale del ruolo della ricerca** (rif. CCNL 21.2.2024) per alcune ragioni, quali:

- il sistema degli incarichi del comparto rientra fra gli istituti espressamente esclusi per la sezione della ricerca ai sensi dell'art. 19, comma 1, lett. b);
- la specifica disciplina in materia è stata regolata dall'art. 5, comma 1 per quanto attiene il profilo di collaboratore alla ricerca sanitaria ricalcando il meccanismo ed i valori del CCNL comparto 2019-2021;
- per il profilo del ricercatore sanitario non è previsto alcun simile meccanismo in quanto esiste una flessibilità contrattuale del valore dell'incarico nell'art. 6, comma 11 che può fluttuare nella fascia economica 1.200 – 4.600 euro annui.

Incarichi

Nuovi limiti economici di compatibilità:

- **L'art. 22 , comma 3:** si rende ora compatibile l'attribuzione di un incarico professionale con il valore dello stesso fino ai 5.000 euro, da rideterminare in proporzione alla durata della prestazione lavorativa;
- **L'art. 23, comma 6:** si rende ora compatibile il pagamento dello straordinario al personale destinatario di un incarico di funzione di tipo organizzativo o professionale il cui importo non sia superiore ai 5.000 euro annui (in precedenza il valore minimo era stabilito in 3.000 euro annui). Questo si è reso necessario in quanto il personale non destinatario di un incarico di funzione di media complessità poteva superare economicamente il destinatario di un incarico minimo solo beneficiando dell'istituto dello straordinario mentre il dipendente con incarico di media complessità, ancorchè avesse effettuato ore straordinarie, non avrebbe avuto accesso a tale istituto contrattuale.

Incarichi

ARAN - CSAN146 – 10.1.2024

Ai sensi dell'art. 31 del CCNL 2019-2021, al fine di applicare una misura di rotazione del personale l'Azienda alla scadenza di un incarico già in essere, può indire una nuova selezione per il conferimento dello stesso incarico?

“La dizione secondo cui gli incarichi “possono essere rinnovati previa valutazione positiva al termine dell'incarico e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa” va letta in combinato disposto con le disposizioni contenute nel medesimo articolo 31, comma 10 che disciplinano le casistiche della revoca (valutazione negativa, provvedimenti disciplinari superiori alla multa o a seguito di processi di riorganizzazione derivanti dalla modifica dell'atto aziendale).

*La valutazione positiva al termine dell'incarico, quindi, a parità di contenuti dell'incarico stesso, **è requisito per il mantenimento dell'incarico in essere senza necessità di procedere a nuova selezione**”*

Da questa procedura sono esclusi gli incarichi di funzione professionali di base del personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e funzionari ai quali si applica il comma 3, terzo periodo, ovvero la tacita riconferma o la possibilità di accedere alle selezioni per incarichi di media o elevata complessità.



Age management



L'age management è la **gestione strategica delle diverse età presenti in un'organizzazione** e mira a valorizzare le competenze e le esperienze di tutte le generazioni favorendo la collaborazione tra lavoratori più giovani e quelli più esperti.

Non si tratta di una “norma per gli anziani; essa si concretizza piuttosto in una possibile attività di mentoring: le persone che hanno una maggiore esperienza professionale vissuta all'interno dell'azienda, con le loro competenze acquisite, trasferiscono il loro saper e saper fare ai giovani che entrano nelle organizzazioni.

L'introduzione di un articolo dedicato alle politiche di age management è dettato da alcuni fattori quali:

- età anagrafica sempre più elevata del personale operante nel SSN e che avranno sicuri effetti sul saldo futuro tra assunzioni e dimissioni;
- le limitazioni lavorative che hanno diretta correlazione con il logoramento del personale;
- fenomeni di burn out.

Age management



Come promuovere tutto questo? Quali azioni mettere in campo? Il contratto propone alcune possibili linee di azione che sono così riassumibili:

- a) **riduzione del numero di turni notturni:** soluzione che nei fatti già oggi spesso avviene per tutelare maggiormente il personale con età anagrafica più elevata, in considerazione del fatto che il turno notturno rappresenta la tipologia di turno maggiormente disagiato e pesante;
- b) **riduzione della durata del turno:** non solo è possibile lavorare sul numero assoluto di turni notturni ma anche attraverso la rimodulazione della loro durata (ad esempio prevedere un turno notturno di 8 ore anziché 10, riducendo di 2 ore il disagio, modificando contestualmente l'articolazione giornaliera anche degli altri turni);
- c) **trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale:** ovvero prevedere la priorità per coloro che hanno superato una determinata soglia di età anagrafica, di poter accedere al rapporto a tempo parziale;
- d) **facilitazione all'accesso al lavoro agile:** l'Azienda può prevedere meccanismi di accesso, laddove possibile tenuto conto della tipologia dell'attività svolta dal dipendente e laddove le condizioni organizzative lo consentono, di accesso al lavoro agile o al lavoro da remoto;

Age management



Come promuovere tutto questo? Quali azioni mettere in campo? Il contratto propone alcune possibili linee di azione che sono così riassumibili:

- e) **l'esonerabilità dai turni notturni e dai servizi di pronta disponibilità:** in questo caso il dipendente venendo escluso dal servizio di pronta disponibilità non è soggetto al correlato disagio nel caso di chiamata; considerato che la pronta disponibilità viene attuata di norma nei turni notturni e nei giorni festivi e che essa si caratterizza per l'immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura nel tempo previsto dai piani aziendali (fonte di incremento di stress e disagio);
- f) **impiego in attività di affiancamento/tutoraggio:** è possibile prevedere affiancamento e/o tutoraggio da parte del personale più anziano (ma anche più esperto) per il personale neo inserito/neoassunto, durante l'orario di servizio; ciò comporta una riduzione del tempo impiegato nello svolgimento delle attività, fermo restando il monte ore settimanali previsto per il dipendente. In tal modo si realizzano due obiettivi: da un lato si trasmettono informazioni ai neoassunti e dall'altro si rende meno pesante il lavoro al personale più anziano modificando il contenuto delle attività ad esso richieste.

Age management



Le **possibili** misure elencate al sono potenziali (*La realizzazione degli obiettivi di cui al comma 2, per il personale che abbia superato la soglia di 60 anni di età anagrafica potrà avvenire ...omissis...*) e devono comportare per l’Azienda una preventiva valutazione in ordine al possibile modifica organizzativa, che non implica necessariamente un incremento di spesa del personale: si pensi alla riduzione della durata del singolo turno di lavoro che non comporta in alcun modo una automatica riduzione dell’orario di lavoro bensì una rimodulazione dello stesso (un turno di 12 ore può ad esempio essere rimodulato in due turni di sei ore ciascuno senza riduzione del debito orario di 12 ore, permettendo al contempo un minore affaticamento del dipendente). Tra le possibili misure elencate l’azienda o ente, in ragione della propria autonomia, valuta e adotta, laddove lo ritenga, quelle compatibili con la propria situazione organizzativa, con l’efficiente funzionamento dei servizi e con la propria disponibilità di organico.

In ordine allo svolgimento di attività di affiancamento o tutoraggio, la eventuale – e temporanea - riduzione del tempo impiegato per le attribuzioni “core” del profilo e dell’incarico, rappresenta un investimento organizzativo, attraverso il quale un dipendente esperto mette a disposizione la propria esperienza per trasmetterla ad un nuovo dipendente, con conseguenti benefici, a medio e lungo termine, per tutta l’organizzazione. **La lettura e l’interpretazione dell’articolo non deve, pertanto, assumere le attività di affiancamento e tutoraggio come “una riduzione di attività”, ma come invito ad allocare diversamente le ore lavorate, dedicando ordinariamente una parte del proprio tempo di lavoro alle necessarie attività di trasmissione delle competenze professionali.**

Gestione ferie



Gestione ferie



L'atto di indirizzo inviato all'Aran prevedeva che il contratto affrontasse proprio il tema delle ferie data la recente giurisprudenza conformata all'orientamento della Corte di Giustizia della Comunità Europea, rappresentato dalla puntuale fruizione delle ferie, che integra un diritto di carattere fondamentale a tutela del benessere psico fisico del lavoratore. A tale riguardo, onde evitare di incorrere in contenziosi che potrebbero appesantire ulteriormente la spesa pubblica, il Comitato di Settore ha ritenuto che il contratto dovesse indicare chiaramente la necessità di pianificare e presidiare la fruizione delle ferie da parte delle Aziende, favorendone il godimento entro i termini contrattualmente stabiliti.

Il comma 10, oggetto di sensibili aggiornamenti e modifiche infatti, prevede che **il datore di lavoro è segnatamente tenuto, in considerazione del carattere imperativo del diritto alle ferie annuali retribuite** e al fine di assicurare l'effetto utile dell'articolo 7 della direttiva 2003/88, **ad assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite, invitandolo, se necessario formalmente, a farlo, e nel contempo informandolo, in modo accurato e in tempo utile a garantire che tali ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo e la distensione cui esse sono volte a contribuire.**

Gestione ferie



Ciò che il contratto non indica espressamente è che, in coerenza con quanto disposto dalla Direttiva europea, è il fatto che, se il dipendente non fruisce delle ferie, esse andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato, o non potranno più essere sostituite da un'indennità finanziaria.

Va inoltre precisato che:

- a) **l'onere della prova incombe sul datore di lavoro e non sul lavoratore** (v. in tal senso, sentenza del 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C 684/16, EU:C:2018:874, punti 45 e 46) motivo per cui è importante che le Aziende sviluppino meccanismi e strumenti (informatici, ndr) che tengano traccia della possibilità data dall'Azienda al lavoratore e del comportamento di quest'ultimo onde evitare qualsiasi contenzioso in merito;
- b) **il presidio della fruizione delle ferie è in capo anch'esso all'Azienda** al fine di garantire la loro fruizione nei termini previsti dalle disposizioni vigenti; essa inoltre concorda, tenuto conto delle richieste dei dipendenti, la loro pianificazione annuale. Le ferie sono fruita, previa autorizzazione espressa e tempestiva, comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta, al fine di dare puntuale garanzia di riscontro, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio. La pianificazione concordata delle ferie estive avviene entro il primo quadrimestre dell'anno: ciò al fine di consentire al dipendente una programmazione dei propri periodi di riposo e una maggiore conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro.

Gestione ferie



Il contratto tuttavia, ha comunque affrontato la questione della valorizzazione delle ferie intervenendo, con l'articolo relativo alla nozione di retribuzione al quale il comma 1 rinvia, facendo rientrare nella base di calcolo della retribuzione giornaliera indennità prima non previste quali:


indennità infermieristica e di tutela del malato e promozione della salute



Gestione ferie



In tal modo si è avvicinato il riconoscimento economico della giornata di ferie a quella nozione di retribuzione europea durante il periodo di fruizione delle ferie indicata dalla Direttiva 2003/88.

Che cosa non è stato possibile far rientrare?  Tutte quelle indennità che, seppure non collegate al profilo di inquadramento del dipendente come l'elenco sopra indicato, sono intrinsecamente collegate alle attività effettuate dallo stesso quali, ad esempio, l'indennità di turno notturno, festivo, per UO/servizi, indennità di pronto soccorso, ecc..

Qual è la miglior soluzione per ridurre lo stock di ferie accumulato?



Non esiste una soluzione ottimale
Sono state considerati 3 strumenti.
Le possibili opzioni vanno quindi analizzate in Azienda in relazione alle peculiarità della stessa, alla condizione del momento e possono essere utilizzate anche contemporaneamente.

Gestione ferie



DISCIPLINA SPERIMENTALE DELLE FERIE FRUIBILI AD ORE

Il motivo di tale introduzione di detta disciplina risiede nella valutazione della possibilità di erodere parte delle giornate di ferie accumulate anche attraverso la riduzione di parte dell'orario lavorativo compensando con ore di ferie appositamente convertite.

E' bene, tuttavia, precisare che le giornate convertibili ad ore:

- sono solamente quelle eccedenti le 4 settimane minime di ferie previste come obbligatorie dalla Direttiva europea (pari a 20 giorni);
- non possono essere convertite le 4 giornate di festività soppresse;
- la conversione oraria è effettuata sulla base dell'orario convenzionale.

Inoltre la fruibilità delle ferie ad ore **è una facoltà data al dipendente e non un obbligo ad esso imposto** che, se coerente con l'organizzazione aziendale, può rappresentare una modalità di smaltimento delle ferie funzionale ad entrambe le parti: al dipendente e all'Azienda che non soffre in tal caso di una riduzione dei servizi offerti.

Gestione ferie



DISCIPLINA SPERIMENTALE DELLE FERIE FRUIBILI AD ORE

L'uso di questo nuovo istituto potrebbe essere utile anche per coloro che, non avendo la possibilità di accedere al part time a tempo ovvero pur accedendovi quest'ultimo non soddisfa appieno alle esigenze del dipendente, la flessibilità della fruizione delle ferie pregresse ad ore potrebbe soddisfare tale richiesta.

Poiché esso rappresenta una possibilità e una scelta del dipendente, quest'ultimo può in qualsiasi momento interrompere la modalità di fruizione.

Il calcolo del monte ore disponibile è effettuato moltiplicando il numero di giorni di ferie per l'orario convenzionale in relazione all'articolazione oraria del dipendente (5 o 6 giorni settimanali).

La disciplina, proprio per la sua caratteristica di innovazione, **ha carattere sperimentale** e potrebbe essere oggetto di modifica nei successivi rinnovi contrattuali in relazione ad eventuali miglioramenti futuri.

Gestione ferie



FERIE E RIPOSI SOLIDALI

L'articolo 34 del CCNL 21.5.2018 aveva previsto il carattere sperimentale di tale disciplina (il comma 10 del CCNL 21.5.2018 infatti, prevedeva che *“La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale. era l'ultimo comma del precedente articolo”*).

=> La disciplina è stata introdotta nel 2018 sulla base della normativa di riferimento in materia, ovvero l'art. 24 del Decreto legislativo 14.9.2015, n. 151 (c.d. “Jobs Act”), che ha introdotto la possibilità di cedere volontariamente e gratuitamente ferie e riposi accumulati per sostenere colleghi impegnati nell'assistenza di figli minori bisognosi di cure costanti. A sua volta, la disposizione normativa trae origine al di là delle Alpi, e più precisamente in Francia con la cosiddetta Legge Mathys del 2014, che consentiva la donazione di ore lavorative per assistere un collega con figlio gravemente malato.

Gestione ferie



FERIE E RIPOSI SOLIDALI

La legge n. 183 del 10.12.2014 prevedeva al delega al Governo in materia, stabilendo che la possibilità di “eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, della possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute”; ed infatti il CCNL del 2018 si è limitato a prevedere quale unica fattispecie la necessità di prestare assistenza a figli minori.

Il CCNL 2022-2024 ha esteso la possibilità delle ferie solidali non solo ai figli minori anche ai casi di assistenza ad altri parenti entro il primo grado (ovvero ai genitori): da ciò nasce la nuova formulazione del comma 10 dell’articolo 34.

Non possiamo parlare di una disciplina contrattuale eccedente rispetto alla delega al Governo limitata alla sola casistica dei figli minori, **quanto piuttosto di una maggiore tutela al dipendente che ricomprende al suo interno anche la casistica oggetto di delega.**

Gestione ferie



FERIE E RIPOSI SOLIDALI

Sono cedibili tutte le ferie maturate da parte del dipendente?
NO.

Sono cedibili le giornate di ferie, nella propria disponibilità, **eccedenti le quattro settimane annuali** di cui il lavoratore deve necessariamente fruire (ovvero 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni) **nonché le quattro giornate di riposo per festività soppresse**.

Scheda riassuntiva

- La facoltà è solo su base volontaria e a titolo gratuito
- Le ferie possono essere cedute solamente ad un collega per assistenza a figli minori o ai genitori
- La cessione è possibile solo per le ferie eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire
- La cessione delle ferie interessa anche le ferie soppresse

Prestazioni aggiuntive e supporto LP

01 |

- ridurre le liste di attesa;
- fronteggiare situazioni di carenza di organico ed impossibilità momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge nelle more dell'espletamento delle procedure per la copertura dei propri fabbisogni di personale;
- raggiungere obiettivi ulteriori rispetto a quelli assegnati.

02 |

Tariffa oraria pari a 50 euro lordi omnicomprensivi al netto degli oneri riflessi a carico del bilancio dell'Azienda

03 |

Limite invarianza finanziaria del costo complessivo delle prestazioni aggiuntive, pari al valore medio aziendale del costo complessivo sostenuto nel quinquennio 2015/2019, detratti eventuali finanziamenti derivanti da specifiche disposizioni di legge intervenute nelle predette annualità.

Prestazioni aggiuntive e supporto LP

L'articolo sulle prestazioni aggiuntive colma un vuoto contrattuale e di questa disciplina si è sentita l'esigenza sin dai primi mesi del periodo pandemico in quanto l'istituto delle "prestazioni aggiuntive" ha rappresentato lo strumento principale utilizzato dal Legislatore per far fronte alla necessità di copertura del monte orario incrementato rispetto a quello "istituzionale", in un contesto di difficile reperimento di risorse umane.

L'art. 29 del D.L. 104 del 14.8.2020 "*Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia*", pubblicato nella GU 14 agosto 2020, convertito con modificazioni dalla Legge 13 ottobre 2020, n. 126 aveva stabilito che era consentito di "*ricorrere alle prestazioni aggiuntive di cui all'articolo 6, comma 1, lettera d), del Ccnl 2016-2018 del personale del comparto sanità dipendente del Servizio sanitario nazionale con un aumento della tariffa oraria a 50 euro lordi onnicomprensivi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione. Restano ferme le disposizioni vigenti in materia di prestazioni aggiuntive con particolare riferimento ai volumi di prestazioni erogabili nonché all'orario massimo di lavoro e ai prescritti riposi.*"

Tuttavia il Ccnl 2016-2018 non conteneva alcuna disciplina in tema di acquisto di prestazioni se non una generica indicazione prevista nelle materie delle Relazioni Sindacali e, in particolare, nell'art.6 relativo al confronto regionale con il richiamo generico alle "linee di indirizzo" in materia di prestazioni aggiuntive del personale.

Prestazioni aggiuntive e supporto LP

La necessità di una disciplina in materia ha assunto ancor maggior vigore tanto che nell'atto di indirizzo trasmesso all'Aran per il rinnovo del triennio 2022-2024, nel quale si puntualizzava che *“il contratto collettivo nazionale di lavoro dovrà procedere a declinare il quadro giuridico di riferimento al fine di individuare presupposti, condizioni e limiti per il ricorso da parte delle Aziende ed Enti alle prestazioni aggiuntive, svolte ad integrazione dell'attività istituzionale, **dal personale di tutti i profili del ruolo sanitario del comparto sanità**. In particolare, dovrà essere previsto che il ricorso alle prestazioni aggiuntive dovrà avvenire, in via eccezionale e temporanea, allo scopo di ridurre le liste di attesa e di fronteggiare situazioni di carenza di organico ed impossibilità momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, nelle more dell'espletamento delle procedure per la copertura dei propri fabbisogni di personale. Dovrà inoltre essere richiamata l'esigenza di garantire il rispetto della vigente disciplina legislativa e contrattuale in materia di orario di lavoro, con particolare riguardo all'orario massimo di lavoro e alla fruizione del riposo giornaliero e settimanale”*.

Prestazioni aggiuntive e supporto LP

NOTA

Con tali indicazioni le Regioni hanno sin da subito allargato la possibile platea del personale destinatario delle prestazioni aggiuntive che, in origine, si ricorda, erano previste per il solo personale infermieristico (ovvero per i soli profili di infermiere e infermiere pediatrico, n.d.r.) e non per tutti i profili del ruolo sanitario. Le indicazioni dell'atto di indirizzo, quindi, risultano più estensive delle disposizioni legislative.

Prestazioni aggiuntive e supporto LP

Imposta sostitutiva

In tema di fiscalità delle prestazioni aggiuntive va ricordato che l'art. 7, comma 2 del D.L. 7 giugno 2024, n. 73 stabilisce che *“I compensi erogati per lo svolgimento delle prestazioni aggiuntive di cui all'articolo 7, comma 1, lettera d) del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto Sanità - triennio 2019-2021, rideterminati ai sensi dell'articolo 1, comma 219, della legge 30 dicembre 2023, n. 213, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 15 per cento”*. Detta norma, quindi, dispone che a decorrere dall'entrata in vigore del DL n.73/2024 (ovvero dell'8.6.2024) si applichi l'imposta sostitutiva **secondo il principio di cassa con riferimento ai compensi erogati dall'8 giugno 2024 indipendentemente dalla data di svolgimento della prestazione**; in tal senso si è espressa anche l'Agenzia delle Entrate su specifico interpello (cfr. Interpello n. 956-1948/2024 dell'11.12.2024).

Con tale disposizione normativa, inoltre, i destinatari di tale norma beneficia non solo di uno sgravio fiscale del 20%, dato dalla differenza tra la tassazione al 15% e l'aliquota Irpef del 35%, aliquota più comune alla fascia di reddito dei dipendenti interessati, ma anche del mancato assoggettamento alle addizionali regionali e comunali.

Prestazioni aggiuntive e supporto LP

L'**attività di collaborazione**, seppur esistente sin dall'avvio della libera professione aziendale del dirigente, nel CCNL non ha mai trovato alcuna uniforme declinazione. L'articolo 33 quindi, che tratta proprio dell'attività di collaborazione, rappresenta una significativa novità nella struttura contrattuale.

Il CCNL ha quindi disciplinato **l'attività di collaborazione (chiamata anche "di supporto" dall'art. 12 del DPMC 27.3.2000) diretta e indiretta** alla realizzazione della libera professione intramuraria del dirigente sanitario o dell'equipe medica.

ATTIVITA' DIRETTA

Attività infermieristica, ostetrica, tecnico sanitaria e di riabilitazione svolta dal personale appartenenti all'area dei professionisti della salute e dei funzionari direttamente connessa alla prestazione libero-professionale del Dirigente sanitario o dell'equipe medica con il coinvolgimento diretto di tale personale senza il quale la prestazione non potrebbe realizzarsi.

Prestazioni aggiuntive e supporto LP

L'**attività di collaborazione**, seppur esistente sin dall'avvio della libera professione aziendale del dirigente, nel CCNL non ha mai trovato alcuna uniforme declinazione. L'articolo 33 quindi, che tratta proprio dell'attività di collaborazione, rappresenta una significativa novità nella struttura contrattuale.

Il CCNL ha quindi disciplinato l'**attività di collaborazione (chiamata anche "di supporto" dall'art. 12 del DPMC 27.3.2000) diretta e indiretta** alla realizzazione della libera professione intramuraria del dirigente sanitario o dell'equipe medica.

ATTIVITA' DIRETTA

Perché il Ccnl ha utilizzato la dizione "l'attività infermieristica, ostetrica, tecnico sanitaria e di riabilitazione svolta dal personale appartenenti all'area dei professionisti della salute e dei funzionari" anziché la più semplice "attività del personale del ruolo sanitario"?

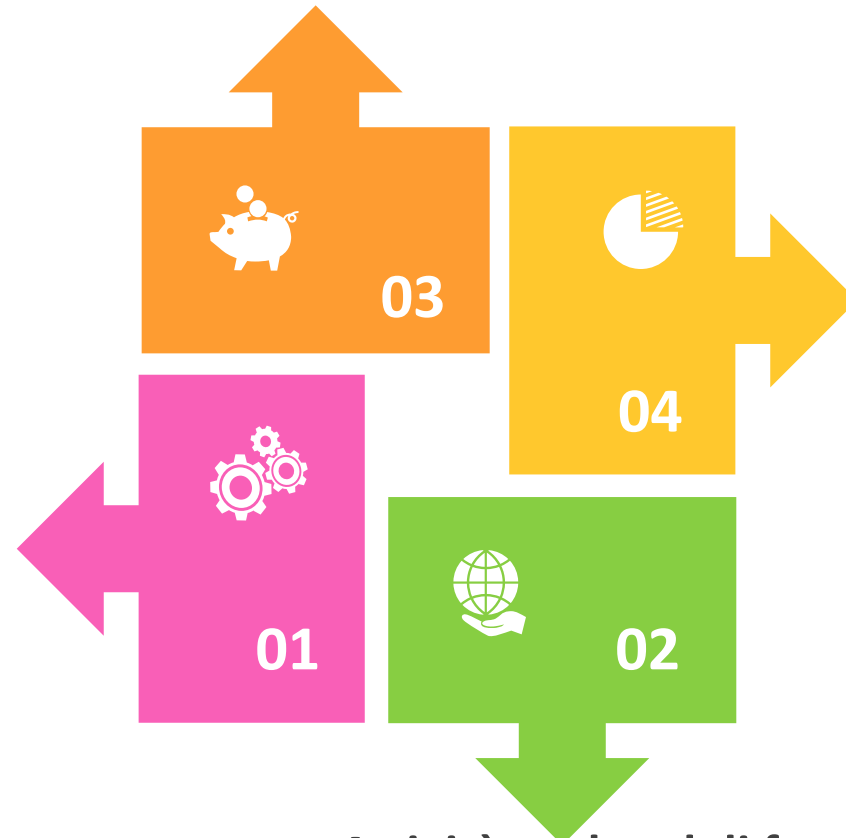
La disposizione contrattuale è tassativa e vincolante e il motivo di questo risiede nel fatto che si è voluto precisare in modo assoluto che altri profili del ruolo sanitario (e socio sanitario), peraltro ad esaurimento, appartenenti ad aree inferiori, non possano in alcun modo essere interessate all'applicazione delle presente norma contrattuale.

Prestazioni aggiuntive e supporto LP

Rispetto del D.Lgs.
66/2003

ATTIVITA' DIRETTA

Attività svolta su base
volontaria



Attività rilevata con i
normali mezzi di rilevazione
aziendali

Attività svolta al di fuori
dell'orario di lavoro

Prestazioni aggiuntive e supporto LP

ATTIVITA' INDIRETTA

Attività che si esplica sia nei compiti di organizzazione e gestione amministrativa, tecnico sanitaria e in quelli di vigilanza e di controllo, accoglienza degli utenti nonché in tutti gli altri compiti indirettamente connessi alla esecuzione delle prestazioni libero-professionali diversi da quelli propri del personale di collaborazione diretta. In altre parole, **tutte le attività che non sono finalizzate alla realizzazione della prestazione, ma tutte le attività collaterali e complementari atte a far sì che possa svolgersi la libera professione e conseguentemente realizzarsi la prestazione.**

In tali casi il personale che effettua l'attività indiretta presta **di norma** la propria opera **durante l'orario di lavoro in quanto non è completamente separabile l'attività dedicata alla libera professione da quella istituzionale** e in quanto tale già rientrante nella retribuzione mensile del dipendente; **qualora tuttavia il dipendente, su base volontaria, desidera partecipare all'erogazione dei correlati compensi derivanti dalla libera professione, essi sono subordinati alla resa di orario aggiuntivo.**

Prestazioni aggiuntive e supporto LP

ATTIVITA' INDIRETTA

Il personale che effettua l'attività indiretta presta di norma la propria opera durante l'orario di lavoro in quanto non è completamente separabile l'attività dedicata alla libera professione da quella istituzionale e in quanto tale già rientrante nella retribuzione mensile del dipendente; **qualora tuttavia il dipendente, su base volontaria, desideri partecipare all'erogazione dei correlati compensi derivanti dalla libera professione, essi sono subordinati alla resa di orario aggiuntivo.**

Assenze, permessi e congedi

PERMESSI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE

L'articolo 52 del CCNL 2.11.2022 introduceva 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 permesso; nel caso di personale turnista la comunicazione va effettuata entro il giorno 20 del mese precedente (in concomitanza con la predisposizione del turno da parte del coordinatore). Nel caso di fruizione ad ore, l'eventuale modifica della richiesta successivamente alla programmazione, è consentita solo a giornata intera.

Modifiche apportate con il CCNL 2022-2024 (art. 39)

Le Aziende ed Enti consentono, compatibilmente con le esigenze organizzative, la partecipazione dei dipendenti alle attività delle Associazioni di volontariato di cui al D. Lgs. 3 luglio 2017, n. 117 e D. Lgs. 2 gennaio 2018, n. 1 per le attività di protezione civile

Assenze, permessi e congedi

PERMESSI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE

Perché riscrivere il comma 6? Il comma è stato riscritto per l'adeguamento alle indicazioni della Corte dei Conti contenute nel rapporto di certificazione del CCNL 2019-2021, laddove si precisa al punto 20.6 della stessa che *“in tema di rapporto di lavoro alcune modifiche sono state apportate alla disciplina del periodo di prova con la previsione di una nuova articolazione della durata di tale periodo, differenziata per area di afferenza del personale, con la specificazione che in sede di prima applicazione venga chiarito meglio che la fruizione di tali permessi può avvenire solo compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, come del resto specificato nella norma di legge”*.

La norma di riferimento infatti (art. 17, comma 6-bis del D. Lgs. 3.7.2017, n. 117), al comma 6-bis stabilisce che i lavoratori subordinati che intendano svolgere attività di volontariato in un ente del Terzo settore hanno diritto di usufruire delle forme di flessibilità di orario di lavoro o delle turnazioni previste dai contratti o dagli accordi collettivi, **compatibilmente con l'organizzazione aziendale**; da qui la precisazione e conseguente modifica nel testo contrattuale.

Assenze, permessi e congedi

ASSENZE PER MALATTIA

Il **comma 3** è stato oggetto di manutenzione e allineamento a quanto già proposto nel testo dell'area della sanità, prevedendo la verifica della sussistenza di eventuali cause di inidoneità permanente e assoluta a qualsiasi attività, con la precisazione che **non si riferisce alla sola attività lavorativa** come indicato nel CCNL 2019-2021 (e chiesto espressamente dal MEF in sede di sottoscrizione definitiva del contratto) **ma anche quella a proficuo lavoro.**

Novità sono invece i **commi 4 e 5** che, riscritti, hanno disciplinato in maniera molto più chiara la casistica del riconoscimento all'inabilità temporanea (comma 4) o definitiva (comma 5); nel primo caso (inabilità temporanea), qualora il dipendente venga adibito a mansioni inferiori il trattamento economico è definito dallo specifico articolo relativo al mutamento di profilo per temporanea inidoneità psico-fisica al quale si rinvia per l'eventuale approfondimento mentre nel secondo caso (inabilità permanente) è previsto che l'Azienda risolve il rapporto di lavoro, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo l'indennità sostitutiva del preavviso.

Assenze, permessi e congedi

ASSENZE PER MALATTIA

Il comma 11 contiene effetti economici positivi indiretti laddove rinvia il calcolo della retribuzione in caso di malattia alla nozione di retribuzione aggiornata con le indennità in precedenza non previste con il CCNL 2019-2021 ed in particolare **si assiste al conglobamento nella base di calcolo delle indennità infermieristica, di tutela del malato e dell'indennità professionale specifica.**

Nel CCNL con il rinvio alla nozione di retribuzione sono state ricomprese le indennità in godimento a carattere fisso e continuativo comunque denominate e corrisposte per almeno *dodici* mensilità – e non più *tre dici mensilità* come nel CCNL 2019-2021 - che già caratterizzavano la “*retribuzione fissa mensile*” e quindi già contenuta e spesa dai fondi aziendali, ovvero:

l'indennità professionale specifica, l'indennità di rischio radiologico, l'indennità di polizia giudiziaria, l'indennità di bilinguismo, l'indennità di specificità infermieristica e l'indennità di tutela del malato e promozione della salute.

Assenze, permessi e congedi

ASSENZE PER MALATTIA

Ciò consente anche un parziale avvicinamento alla nozione europea di retribuzione in quanto in tal modo rientrano le voci retributive maggiormente incisive quali l'indennità di specificità infermieristica e di tutela del malato, prima non previste: questo in quanto la retribuzione richiamata per la valorizzazione delle ferie è proprio l'art. 56 comma 2 lettera c). Per una sintesi di quanto detto si veda la seguente scheda riassuntiva:

	Voci retributive	Primi 10 giorni	dall'11° giorno di malattia nell'ipotesi di malattie superiori a dieci giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero	per i successivi 3 mesi di assenza	per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto
PRIMI 9 MESI DI ASSENZA	stipendio tabellare	X	TRATTAMENTO FONDAMENTALE	90% DEL TRATTAMENTO INDICATO ALLA LETT. C)	50% DEL TRATTAMENTO INDICATO ALLA LETT. C)
	differenziali economici di professionalità	X			
	indennità di qualificazione professionale, ove spettante;	X			
	retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita	X			
	assegno personale, ove acquisito	X			
	indennità professionale specifica, ove spettante	X			
	indennità di specificità infermieristica, ove spettante	X			
	indennità tutela del malato e promozione della salute	X			
	indennità di posizione o indennità di funzione di parte fissa	X			
	indennità di coordinamento	X			
	indennità di posizione o indennità di funzione di parte variabile				
	indennità a carattere fisso e continuativo, comunque denominate, corrisposte a carico dei Fondi, per dodici mensilità				

Assenze, permessi e congedi

ASSENZE PER MALATTIA IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE RICHIEDENTI TERAPIE SALVAVITA (art. 41)

Le integrazioni presenti nel CCNL 2022-2024 hanno precisato al **comma 6** che l'articolo in questione si applica anche alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita successive alla data di sottoscrizione definitiva del contratto seppur riferite a patologie preesistenti. E, con il **comma 7**, è stata estesa la disciplina dell'articolo anche ai casi di trapianti di organi e/o tessuti.

APPROFONDIMENTO

In tema di malattie oncologiche, invalidanti, rare o croniche si ritiene necessario richiamare la recente **Legge 18 luglio 2025 n. 106** (raggiungibile attraverso il Qrcode a destra), pubblicata nella G.U. n. 171 del 25 luglio 2025, che introduce un sistema innovativo e rafforzato di tutele per i lavoratori affetti da queste malattie, introducendo per i dipendenti interessati la possibilità di richiedere un **periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi**. La formulazione utilizzata dalla legge prevede una possibilità di richiesta da parte del dipendente cui corrisponde un **suo diritto e conseguente obbligo di concessione a carico dell'Azienda ed ente: la scelta, dunque, è a discrezione del dipendente stesso**.



Assenze, permessi e congedi

ASSENZE PER MALATTIA IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE RICHIEDENTI TERAPIE SALVAVITA (art. 41)

APPROFONDIMENTO

L'articolo 1 della Legge 106 introduce importanti novità, che decorrono dal 9 agosto 2025, che possono riassumersi nella seguente tabella:

Destinatari	Dipendenti affetti da malattie oncologiche, invalidanti o croniche, anche rare, con grado di invalidità pari o superiore al 74%
Periodo congedo	Max 24 mesi, continuo o frazionato
Conservazione posto	SI, durante i 24 mesi il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro
Retribuzione	Il periodo di congedo NON è retribuito
Fruizione con altri istituti	Compatibile con il godimento di eventuali altri benefici economici o giuridici. La fruizione decorre dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al dipendente a qualunque titolo.
Anzianità e previdenza	Il congedo non è utile alla maturazione dell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali (tuttavia può essere riscattato). Restano comunque salve eventuali disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva o dalla disciplina applicabile al rapporto di lavoro.
Lavoro agile	<u>Decorso</u> il periodo dei 24 mesi, il lavoratore <u>ha diritto</u> ad accedere prioritariamente, ove la prestazione lavorativa lo consenta, alla modalità di lavoro agile
Decorrenza	9 agosto 2025

Assenze, permessi e congedi

ASSENZE PER MALATTIA IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE RICHIEDENTI TERAPIE SALVAVITA (art. 41)

APPROFONDIMENTO

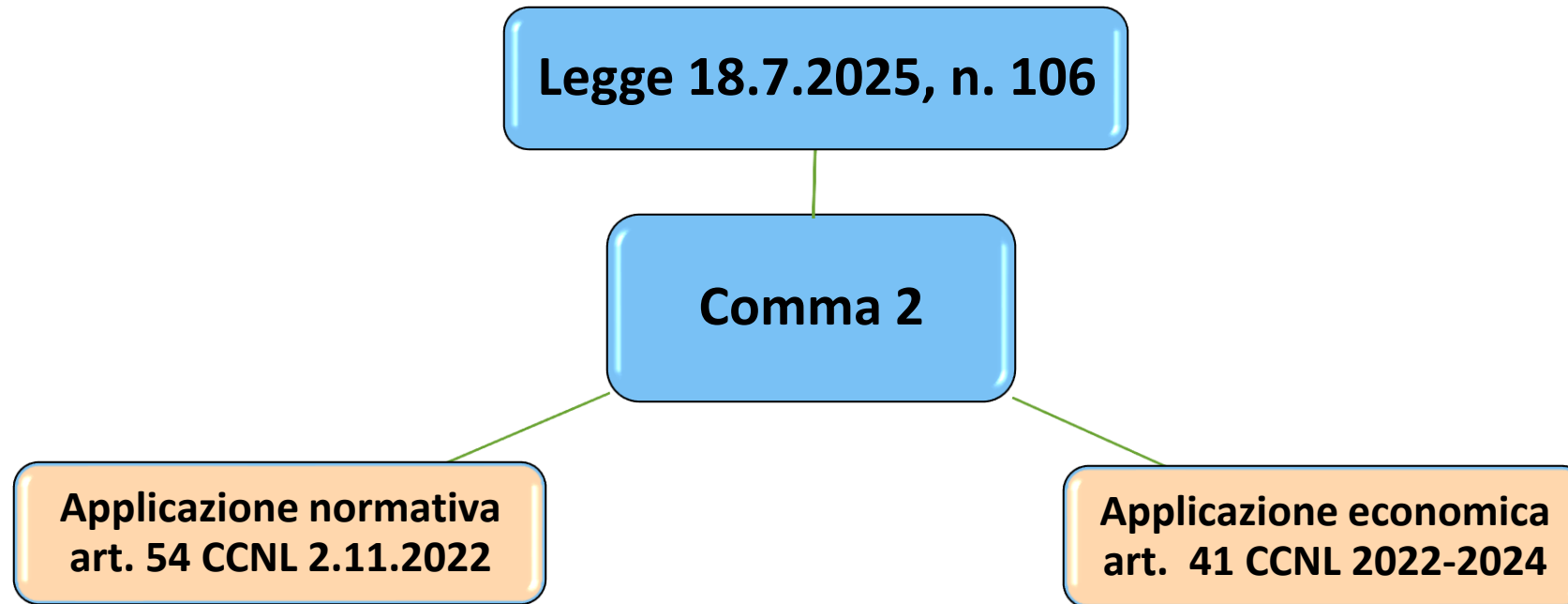
Inoltre, con **l'art. 2 della Legge 106/2025** per i dipendenti affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, previa prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, il limite delle 18 ore è elevato di ulteriori 10 ore annuali per un totale di 28 ore annuali. Il diritto è riconosciuto anche ai dipendenti con figlio minorenni affetto dalle medesime malattie. A differenza del congedo biennale, la cui fruizione è consentita dal 9 agosto 2025, i permessi riassunti nella seguente tabella possono essere fruiti a decorrere dal 1° gennaio 2026.

Destinatari	a) <u>Dipendenti affetti da malattie oncologiche</u> , invalidanti o croniche, anche rare, con grado di invalidità pari o superiore al 74% ; b) <u>Dipendenti con figlio minorenni affetto da malattie oncologiche</u> , in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74% .
Permessi	hanno diritto ad ulteriori 10 ore annue di permesso, con riconoscimento del trattamento economico previsto dall'art. 59, comma 2, lett. c) del CCNL 2022-2024 e della copertura figurativa, per i periodi utilizzati per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti.
Trattamento economico applicato	Disciplina prevista per i casi di gravi patologie richiedenti terapie salvavita (art. 41 CCNL 2022-2024, ndr)
Decorrenza	<u>1 gennaio 2026</u>

Assenze, permessi e congedi

ASSENZE PER MALATTIA IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE RICHIEDENTI TERAPIE SALVAVITA (art. 41)

APPROFONDIMENTO



Assenze, permessi e congedi

MUTAMENTO DI PROFILO PER TEMPORANEA INIDONEITÀ PSICO-FISICA (art. 43)

L'articolo è finalizzato alla disciplina dell'inidoneità **temporanea** allo svolgimento delle attribuzioni. Il comma 1 dell'articolo richiama le disposizioni dell'art. 42 del D. Lgs. 81/2008.

Il datore di lavoro, prima di tutto nel caso di inidoneità alla mansione specifica **deve cercare di adibire il dipendente ove possibile a mansioni equivalenti**; solo nel caso in cui ciò non sia possibile può adibirlo a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

Ed è in questo senso che il successivo comma 2 ne prevede il conseguente inquadramento nell'area immediatamente inferiore, stabilendo che dal momento del nuovo inquadramento, e fintantoché il dipendente è collocato nell'area inferiore, il dipendente acquisisce le specifiche voci del trattamento economico accessorio collegate al profilo professionale di inquadramento nell'area inferiore e segue la dinamica retributiva della nuova area senza alcun riassorbimento del trattamento in godimento.

Assenze, permessi e congedi

MUTAMENTO DI PROFILO PER TEMPORANEA INIDONEITÀ PSICO-FISICA (art. 43)

Nel caso ad esempio di attribuzione di un DEP durante il periodo di inquadramento nell'area inferiore, il valore di tale DEP sarà quello previsto per l'area inferiore.

Data la norma legislativa che prevede la garanzia del temporaneo (collegato all'inidoneità temporanea) trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza, l'assegno ad personam riconosciuto temporaneamente nell'area inferiore non va riassorbito né con eventuali DEP né miglioramenti derivanti da rinnovi contrattuali.

Nell'ipotesi di reinquadramento del dipendente all'area superiore di provenienza, che ne è dell'eventuale DEP acquisito in area inferiore e dell'assegno ad personam? Lo mantengo con assegno riassorbibile o non riassorbibile?



In tal caso si ritiene applicabile l'articolo relativo alla disciplina del passaggio verticale fra aree

Assenze, permessi e congedi

MUTAMENTO DI PROFILO PER TEMPORANEA INIDONEITÀ PSICO-FISICA (art. 43)

Approfondimento

In conformità a quanto previsto dall'art. 42 del D.Lgs. 81/2008, in caso di collocamento in un'area inferiore, a seguito del riconoscimento di una temporanea inidoneità allo svolgimento delle attribuzioni specifiche, **viene garantito il trattamento economico di provenienza**. Tale garanzia si estrinseca nella individuazione di un assegno *ad personam* pari alla differenza tra il trattamento fondamentale proprio del profilo di provenienza e quello proprio del profilo di temporaneo inquadramento. *L'assegno ad personam* consente di garantire il trattamento economico del profilo di provenienza a prescindere dalla diversa combinazione di voci e valori componenti il trattamento fondamentale del profilo di temporaneo inquadramento. Oltre a ciò, il dipendente acquisisce le specifiche voci del trattamento accessorio collegate al profilo e/o area di temporaneo inquadramento (indennità, straordinario, ecc.) e, sempre durante tale inquadramento, partecipa alle relative progressioni economiche proprie dell'area di temporaneo inquadramento.

Al fine di rendere maggiormente comprensibile il testo dell'ipotesi di CCNL al comma 2 la dizione *“del trattamento in godimento”* è stata sostituita dopo confronto istituzionale, con la dizione *“dell'assegno ad personam”*.

Art. 42 D. Lgs. 81/2008: *“Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.”*

Assenze, permessi e congedi

CONGEDO PARENTALE SU BASE ORARIA (art. 45)

Con questo articolo il contratto ha allineato la disciplina relativa alle modalità di computo del congedo parentale ad ore analoga a quella dei comparti funzioni locali e centrali; in tal modo viene superata la previsione di cui all'art. 32, comma 1-bis e 1-ter d.lgs. n. 151/2001, secondo la quale il congedo parentale ad ore è fruibile solo per mezze giornate.

Art. 32, comma 1-bis e 1-ter d.lgs. n. 151/2001

*1-bis. **La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.** Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.*

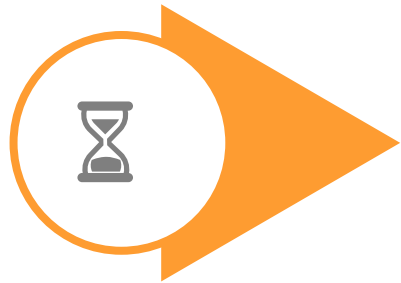
*1-ter. **In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.***

***La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero** del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.*

Assenze, permessi e congedi

CONGEDO PARENTALE SU BASE ORARIA (art. 45)

ore congedo residuo determinato in misura non superiore al numero delle giornate residue per le ore giornaliere convenzionali in relazione alla articolazione oraria del dipendente.



facoltà del dipendente di interrompere in qualsiasi momento la fruizione del congedo su base oraria



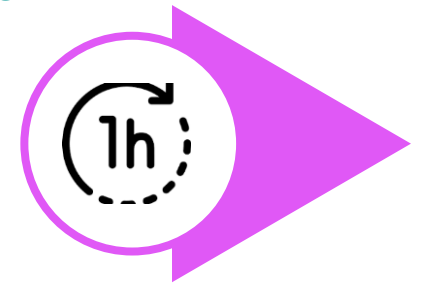
Se congedo fruito per l'intera giornata si determina una decurtazione del monte ore pari all'orario convenzionale previsto per l'articolazione oraria del dipendente



In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, il monte ore è riproporzionato, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa



I congedi parentali ad ore non sono fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie



Trattamento economico

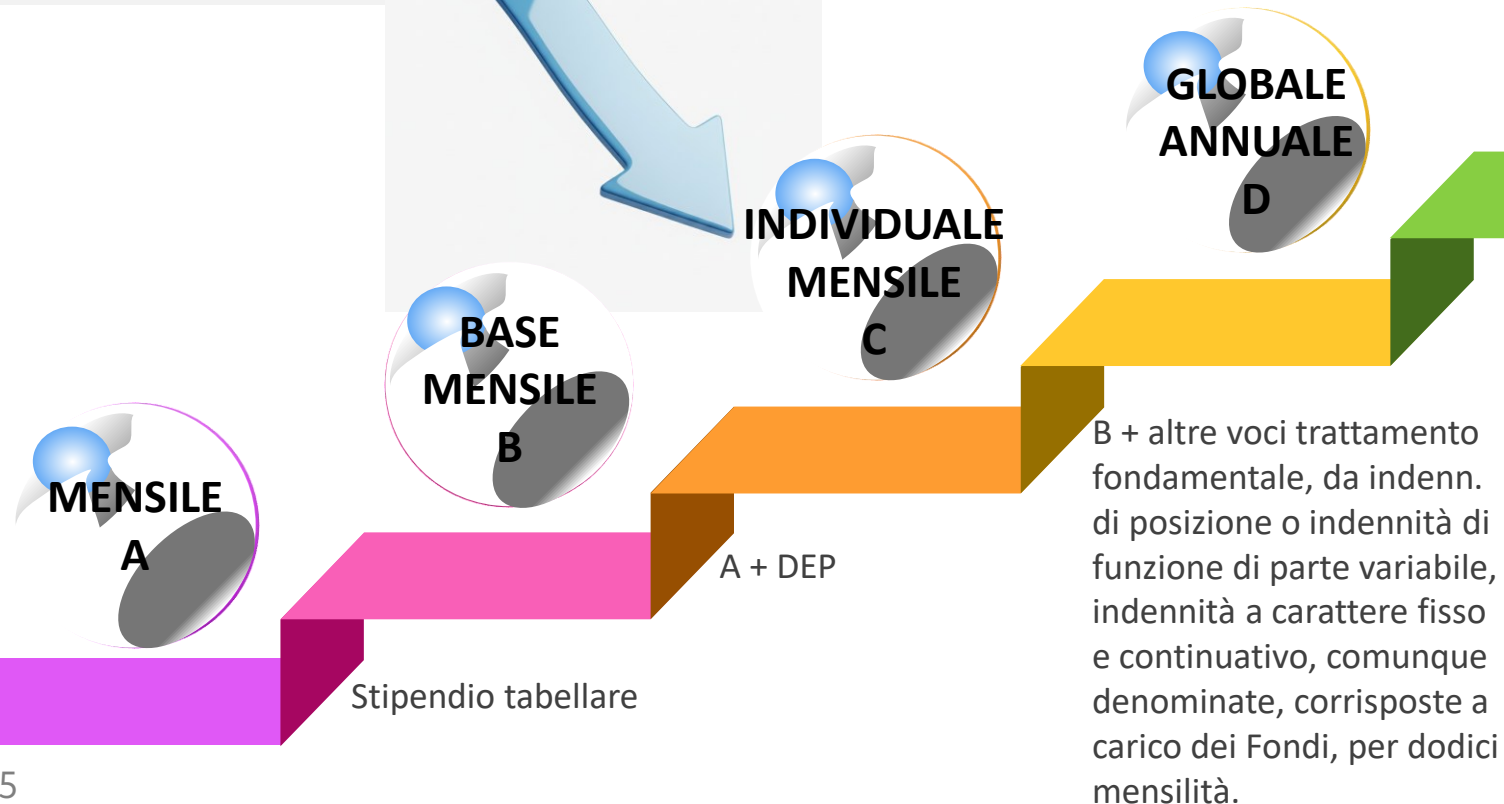
50 EURO

50 EURO

50 EURO

Nozione di retribuzione

La lettera c) è stata modificata.
Perchè?



Nozione di retribuzione

Con la precisazione “**e dalle altre voci del trattamento economico fondamentale**” si sono volute espressamente includere l’indennità di specificità infermieristica, di tutela del malato e di promozione della salute nonché l’indennità professionale specifica (si veda la tabella esplicativa). Le prime due indennità, infatti, pur rientrando nel “trattamento economico fondamentale” (cfr. Art. 93, comma 1 lett. a) del CCNL 2019-2021) sin dalla loro previsione legislativa, nella formulazione del CCNL 2019-2021 erano state erroneamente escluse a causa del refuso tralatizio “corrisposti per tredici mensilità” di cui all’art. 94, comma 2 lett. c): tutte le voci escluse con il CCNL 2019-2021 infatti, sono erogate per dodici mensilità. Si deve anche evidenziare che l’indennità professionale specifica, nei previgenti CCNL, è stata sempre inclusa nella “retribuzione fissa mensile”, dizione mai definita, in applicazione della tabella del 1995 e la relativa copertura finanziaria era già prevista nel Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali.

RETRIBUZ.		CCNL 2.11.2022	Ipotesi CCNL 18.6.2025	
MENSILE	BASE	INDIVIDUALE MENSILE	stipendio tabellare corrispondente all’area di inquadramento;	stipendio tabellare corrispondente all’area di inquadramento;
			DEP	DEP
			Ind. qualificazione professionale	Ind. qualificazione professionale
			RIA, ove acquisita	RIA, ove acquisita
			assegno personale, ove acquisito	assegno personale, ove acquisito
			indennità di posizione o di funzione (parte fissa e variabile)	indennità di posizione o di funzione (parte fissa e variabile)
			indennità di coordinamento, ad esaurimento	indennità di coordinamento, ad esaurimento
			---	indennità professionale specifica
			---	indennità di specificità infermieristica
			---	indennità tutela del malato e promozione della salute

Nozione di retribuzione

NOTA

Con l'operazione di aggiornamento dell'art. 59, comma 2, lett. c) è stata data una prima, seppur parziale risposta, alla direttiva europea in tema di retribuzione durante le giornate di ferie in quanto la medesima nozione di retribuzione (che oggi considera l'indennità professionale specifica, l'indennità di specificità infermieristica e l'indennità tutela del malato e promozione della salute, prima escluse) viene utilizzata per valorizzare, fra l'altro, anche le giornate di ferie.

Incrementi stipendi tabellari

Per la prima volta il CCNL ha disciplinato gli incrementi tabellari del Comparto sanità **e della Sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria in un unico testo** evitando in tal modo una gestione separata proseguendo nel percorso di confluenza della sezione nel testo complessivo del Comparto secondo le indicazioni dell'art. 1, comma 423, della Legge 205/2017 istitutiva della Sezione della ricerca sanitaria. In tema di incrementi tabellari il CCNL ha tuttavia dovuto affrontare alcune difficoltà:

- il CCNL 2.11.2022, relativo al triennio 2019-2021, al fine di allineare molti istituti contrattuali riformulati, il nuovo sistema di classificazione e il nuovo sistema degli incarichi, aveva stabilito di far decorrere, sincronizzandole, tutte le novità a decorrere dall'1.1.2023, annualità compresa nel successivo triennio 2022-2024; ciò al fine di consentire alle Aziende una pianificazione per tempo (l'ipotesi di contratto era stata sottoscritta il 15.6.2022, ndr) evitando in tal modo di gestire come di consueto, periodi arretrati;
- nell'ambito del CCNL 2019-2021 è stata data applicazione alla modifica legislativa che ha visto la revisione del sistema di classificazione non più in categorie e fasce economiche che davano origine alle precedenti diverse posizioni economiche ma ad una più semplice classificazione su 5 aree anziché lo sviluppo in ex categorie e fasce economiche;

Incrementi stipendi tabellari

- la Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022) al comma 609 dell'articolo 1, prevedeva che, nelle more della definizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dei provvedimenti negoziali relativi al personale in regime di diritto pubblico per il triennio 2022-2024, si desse luogo, in deroga alle procedure previste dalle disposizioni vigenti in materia, all'erogazione dell'anticipazione di cui all'articolo 47-bis, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e degli analoghi trattamenti previsti dai rispettivi ordinamenti, nella seguente misura mensile percentuale rispetto agli stipendi tabellari. La Ragioneria Generale dello Stato conseguentemente ha definito il valore dell'indennità di vacanza contrattuale (IVC), calcolandola, per il personale già in servizio, sullo stipendio tabellare, le ex fasce economiche e l'indennità di qualificazione professionale, sulla base del previgente sistema di classificazione, vigente sino al 31.12.2022, mentre è stata calcolata solo sul tabellare di area per il personale assunto successivamente l'1.1.2023, come da indicazione della RGS.

Incrementi stipendi tabellari

Il contratto ha operato quindi la rivalutazione degli stipendi tabellari:

- a) per gli anni 2022 e 2023, facendo coincidere gli incrementi sullo stipendio tabellare con gli importi già erogati a titolo di anticipazione economica ex art. 47-bis del d. lgs. n. 165/2001 (indennità di vacanza contrattuale); **quindi, di fatto, senza riconoscimento di arretrati.**
- b) a decorrere dall'1/1/2024, riconoscendo gli incrementi a regime indicati nella tabella 1 allegata alla Ipotesi di contratto. Con gli incrementi previsti al comma 2 dell'articolo 61, a decorrere dall'1.1.2024 la situazione si normalizza e si rientra nell'alveo delle aree oggi vigenti.

NOTA

Per il solo anno 2022 il tabellare avrà una complicazione: ogni sviluppo delle precedenti posizioni economiche del preesistente sistema di classificazione del personale in categorie e fasce, voci sulle quali è calcolata l'IVC da parte del MEF, genera 32 tabellari diversi, con 3 diverse scadenze all'1.4.2022, 1.7.2022 e 1.12.2022. Perché?

Incrementi stipendi tabellari

1.4.2022	
QUALIFICHE	IVC mensile (in euro) dal 1° aprile al 30 giugno 2022 – 0,30% stipendi tabellari
DS6	8,01
DS5	7,69
DS4	7,46
DS3	7,24
DS2	6,97
DS1	6,71
DS	6,46
D6	7,26
D5	7,01
D4	6,81
D3	6,61
D2	6,41
D1	6,21
D	5,99

1.7.2022	
QUALIFICHE	IVC mensile (in euro) dal 1° luglio al 30 novembre 2022 – 0,50% stipendi tabellari
DS6	13,35
DS5	12,82
DS4	12,44
DS3	12,07
DS2	11,62
DS1	11,19
DS	10,76
D6	12,11
D5	11,68
D4	11,34
D3	11,01
D2	10,68
D1	10,35
D	9,98

1.12.2022	
QUALIFICHE	IVC mensile (in euro) dal 1° dicembre 2022- 0,50% stipendi tabellari(*)
DS6	13,37
DS5	12,84
DS4	12,46
DS3	12,09
DS2	11,66
DS1	11,24
DS	10,83
D6	12,15
D5	11,74
D4	11,39
D3	11,06
D2	10,74
D1	10,42
D	10,07

* congloba elemento perequativo

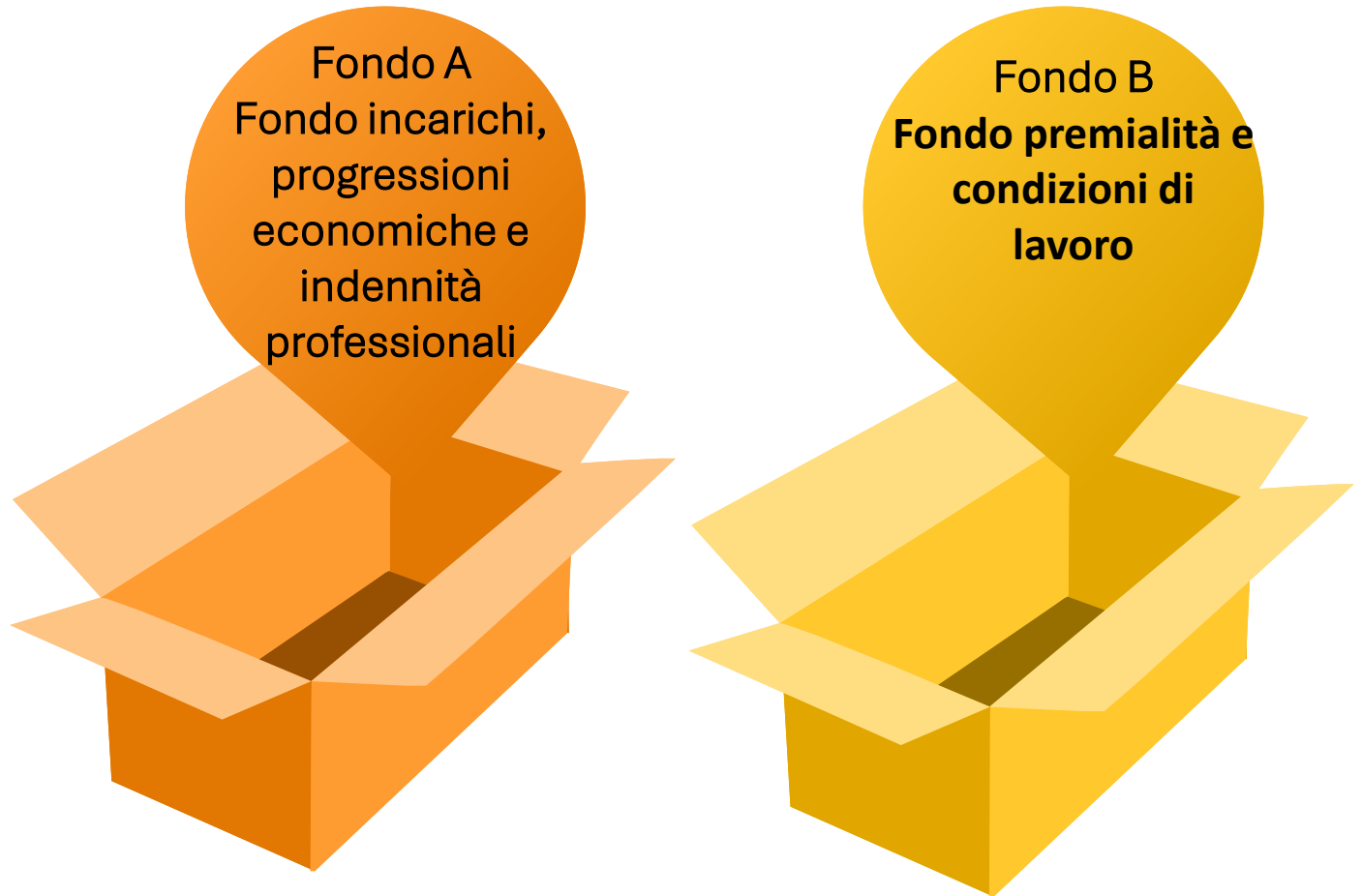
Esempio con la sola cat. D e liv. Economico Ds.

All'1.12.2022 vi è un terzo step derivante dal conglobamento dell'elemento perequativo per effetto dell'art. 97, comma 3 del CCNL 2.11.2022 («A decorrere dal primo giorno del mese successivo alla data di entrata in vigore del presente CCNL, l'elemento perequativo una tantum di cui all'art. 78 (Elemento perequativo) del CCNL 21 maggio 2018 e di cui all'art. 1, comma 440, lett. b) della legge n. 145/2018 cessa di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è conglobato nello stipendio tabellare»)

Fondi aziendali

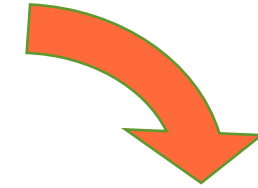
La struttura dei fondi rimane quella già definita per il CCNL 2019-2021.

In materia anche la Corte dei Conti, pur plaudendo alla pulizia effettuata nel corso del 2019-2021 sul contenuto dei fondi, ha posto l'accento al fatto che detti fondi non siano oggetto di continue modifiche che impatterebbero sulla gestione operativa nonché sulle rilevazioni periodiche attraverso il Conto annuale e la relativa applicazione informatica



Fondi aziendali

I fondi quindi rimangono 2



Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

- indennità correlate agli incarichi
- differenziali economici di professionalità
- assegni ad personam
- indennità di coordinamento, già ad esaurimento
- indennità di qualificazione professionale
- indennità professionale specifica

Fondo premialità e condizioni di lavoro

- compensi di lavoro straordinario
- indennità correlate alle condizioni di lavoro (con esclusione delle Indennità di specificità infermieristica e dell'Indennità tutela del malato e promozione della salute)
- premi correlati alla performance organizzativa e/o individuale
- misure di welfare integrativo
- trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge

Fondi aziendali

Le risorse disponibili, al netto di quelle occorrenti per la copertura degli altri oneri contrattuali, sono state destinate all'incremento dei Fondi destinati alla contrattazione integrativa.

In particolare:

Ad incremento del **Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali** il CCNL ha finalizzato, a decorrere dal 1° gennaio 2024, un importo pari a euro **45,15** pro-capite annuo (art. 63, comma 2)

Ad incremento del **Fondo premialità e condizioni di lavoro** il CCNL ha finalizzato, a decorrere dal 1° gennaio 2024, un importo pari a euro **54,95** pro-capite annuo (art. 64, comma 2), le risorse del pronto soccorso dall'1.6.2023, le risorse per il personale infermieristico dei cittadini transfrontalieri con la Svizzera, una ulteriore quota fino allo 0,22% del Monte Salari 2021.

Fondi aziendali

Le risorse disponibili, al netto di quelle occorrenti per la copertura degli altri oneri contrattuali, sono state destinate all'incremento dei Fondi destinati alla contrattazione integrativa.

In particolare:

Ad incremento del **Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali** il CCNL ha finalizzato, a decorrere dal 1° gennaio 2024, un importo pari a euro **45,15** pro-capite annuo (art. 63, comma 2)

Ad incremento del **Fondo premialità e condizioni di lavoro** il CCNL ha finalizzato, a decorrere dal 1° gennaio 2024, un importo pari a euro **54,95** pro-capite annuo (art. 64, comma 2), le risorse del pronto soccorso dall'1.6.2023, le risorse per il personale infermieristico dei cittadini transfrontalieri con la Svizzera, una ulteriore quota fino allo 0,22% del Monte Salari 2021.

Fondi aziendali

Approfondimento risorse Pronto Soccorso

Area del Comparto



Legge	Periodo	Incrementi*	Finanziamento complessivo*
Art. 1, comma 293, della legge 30 dicembre 2021, n. 234	da 1.1.2022	63	63
Art. 11, comma 3 del D.L. 34/2023 convertito in legge 26.5.2023, n. 56	1.6.2023-31.12.2023	70	133
Art. 1 comma 526 della legge 29 dicembre 2022, n.197**	da 1.1.2024	140	203
Art. 1, comma 323 Legge 207/2024	da 1.1.2025	35	238
Art. 1, comma 323 Legge 207/2024	da 1.1.2026	35	273

* importi in milioni di euro

** sostituiscono le risorse dell'art. 11, comma 3 del D.L. 34/2023 convertito in legge 26.5.2023, n. 56

Fondi aziendali

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (1/2)

1)	COSTITUZIONE FONDO	Risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate alle indennità di incarico nonché all'indennità di coordinamento - già ad esaurimento
2)		Risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate ai trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32 comma 5, secondo alinea a seguito della trasposizione dei precedenti incarichi nel nuovo sistema degli incarichi ai sensi dell'art. 36
3)		Risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21/5/2018 destinate alla corresponsione dell'indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica
4)		Risorse del precedente Fondo premialità e fasce di cui all'art. 81 del CCNL 21/5/2018 a copertura dei differenziali di professionalità attribuiti ai sensi dell'art. 99, comma 3, lett. b) mediante consolidamento delle fasce retributive già maturate dal personale al momento della trasposizione al nuovo sistema di classificazione professionale
5)		Risorse, già a carico del bilancio, corrispondenti alle differenze tabellari tra D e Ds

Fondi aziendali

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali (2/2)

6)	INCREMENTI STABILI	importi annuali della RIA non più corrisposta al personale cessato dal servizio, a decorrere dall'anno successivo a quello di cessazione;
7)		importi annuali delle risorse del Fondo premialità e condizioni di lavoro di cui all'art. 103 destinate a eventuali trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32, comma 5, secondo alinea
8)		Risorse che saranno eventualmente determinate in applicazione dell'articolo 39, commi 4, lett. b) e 8 del CCNL 7/4/1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 7, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale), evitandosi a tal fine ogni duplicazione di risorse rispetto a quanto destinato al Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 103, comma 3;
9)		Riduzione del Fondo premialità e condizioni e di lavoro operata ai sensi dell'art. 103, comma 12.
10)		Il fondo è ulteriormente incrementabile ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) e con la decorrenza ivi indicata, di un importo, su base annua, non superiore a Euro 145,53 pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018

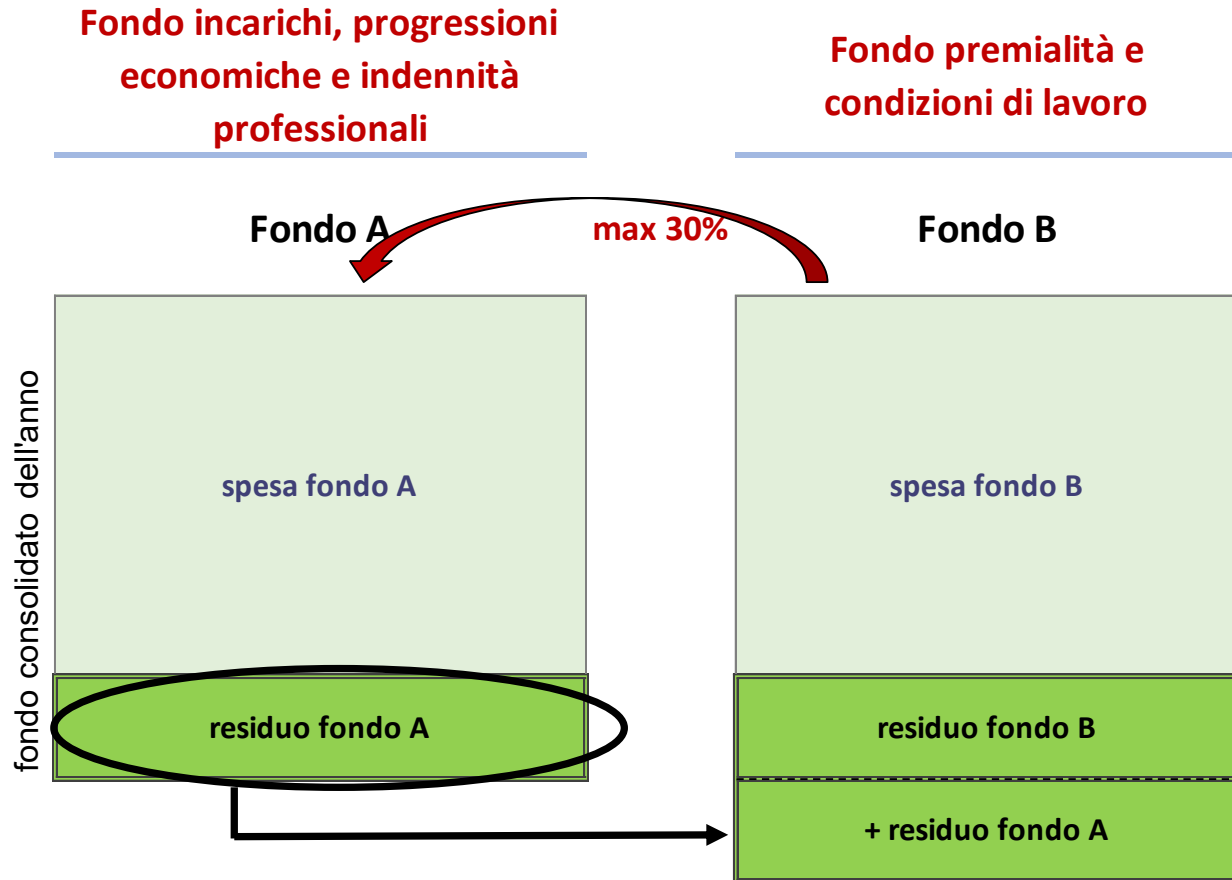
← Quota
0,55%

Fondi aziendali

Fondo premialità e condizioni di lavoro (1/3)

1)	COSTITUZIONE FONDO	Risorse del Fondo condizioni di lavoro e incarichi al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. a), b), c), <u>ovvero indennità per incarichi, coordinamento, indennità professionale specifica e indennità di qualificazione professionale</u>
2)		Risorse del precedente Fondo premialità e fasce al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lett. d) <u>(cioè il valore delle fasce consolidate)</u>
3)	MODIFICHE STABILI	Risorse che saranno eventualmente determinate in applicazione dell'articolo 39, commi 4, lett. b) e 8 del CCNL 7/4/1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 7, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale), evitandosi a tal fine ogni duplicazione di risorse rispetto a quanto destinato al Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 102, comma 3, lett. c)
4)		Quota risorse confluite nel Fondo incarichi

Fondi aziendali



In sede di contrattazione integrativa le disponibilità del Fondo premialità e condizioni di lavoro destinate ai premi correlati alla performance organizzativa o individuale, possono essere ridotte **fino al massimo del 30%** di quanto destinato nell'anno precedente alla medesima voce.

Tale importo è destinato ad incremento del fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

Fondi aziendali


Fondo premialità e condizioni di lavoro (2/3)

6)	INCREMENTI ANNUALI	Risorse regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38, comma 4, lett. b) e comma 5 del CCNL del 7/4/1999 (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) come modificato dall'art. 33, comma 1, del CCNL del 19/4/2004 (Risorse per la contrattazione integrativa), alle condizioni e con i vincoli ivi indicati, con destinazione alle finalità di cui al comma 8 lettera c), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. a) (Confronto regionale);
7)		Risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997;
8)		Quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;
9)		Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale
10)		Risorse di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) comma 3, lett. a) relative all'anno di cessazione, calcolate in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni

Fondi aziendali

Fondo premialità e condizioni di lavoro (3/3)

11)	In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 293 della legge 30/12/2021, n. 234, con la decorrenza ivi indicata, le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili sulla base del piano di riparto tra le aziende e gli enti effettuato a livello regionale, previo confronto di cui all'art. 7, comma 1, lett. g) (Confronto regionale), della quota delle predette risorse attribuita a ciascuna Regione, secondo le indicazioni dell'allegata tabella G. Le aziende e gli enti, garantiscono comunque, anche prima del suddetto riparto regionale, la copertura del valore attribuito a titolo di anticipazione dell'indennità di pronto soccorso ai sensi dell'art. 107, comma 4 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi) e la conseguente integrazione delle risorse del presente fondo.
-----	---



**Quota
0,22%**

Fondi aziendali

Una quota pari ad almeno il 30% della parte prevalente di cui sopra è destinata a finanziare i premi correlati alla performance individuale:

- a) risorse aggiuntive regionali
- b) risorse art. 43 legge n. 449/1997;
- c) risparmi conseguiti DL 6 luglio 2011, n. 98;
- d) risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge
- e) risorse del fondo incarichi (ratei cessazioni)

la parte prevalente è destinata a:

- **ai compensi di lavoro straordinario;**
- **alle indennità correlate alle condizioni di lavoro** di cui al TITOLO X - CAPO III con esclusione delle indennità di cui agli artt. 104 (Indennità di specificità infermieristica) e 105 (Indennità tutela del malato e promozione della salute);
- **ai premi correlati alla performance organizzativa o individuale.**



=> almeno il 30% della parte prevalente di cui sopra è destinata a finanziare i premi correlati alla performance individuale;

=> la percentuale residuale è destinata a **ai compensi di lavoro straordinario e alle indennità correlate alle condizioni di lavoro**

La contrattazione del personale del Servizio Sanitario Nazionale



**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
COMPARTO SANITA'**

2025



Di imminente pubblicazione

l'analisi di ciascun articolo del testo contrattuale del **CCNL 2022-2024** del comparto sanità con evidenze delle modifiche apportate nel rinnovo contrattuale, esempi, tabelle finanziarie e riassuntive, schemi e orientamenti applicativi (raggiungibili immediatamente anche con Qrcode).

Una guida completa per direttori amministrativi, direttori delle risorse umane e per tutto il personale dirigenziale e del comparto chiamato a gestire il personale in tutte le sfaccettature.

Autori: M. Rizzato - R. Alessi

Edizioni Sempre Formazione

ISBN in corso di acquisizione

Prezzo di copertina 28€ (riduzioni per acquisti multipli)

per prenotazioni e ordini

+39-049-6367674 oppure +39-335-6174397

info@sempreformazione.it