

# Rinnovo Contrattuale Dirigenti Area Sanità Triennio 2022-2024

Il presente documento illustra i contenuti principali e le novità introdotte dal rinnovo contrattuale per i dirigenti dell'Area Sanità, con particolare riferimento agli aspetti economici, normativi e organizzativi che caratterizzano il triennio 2022-2024.



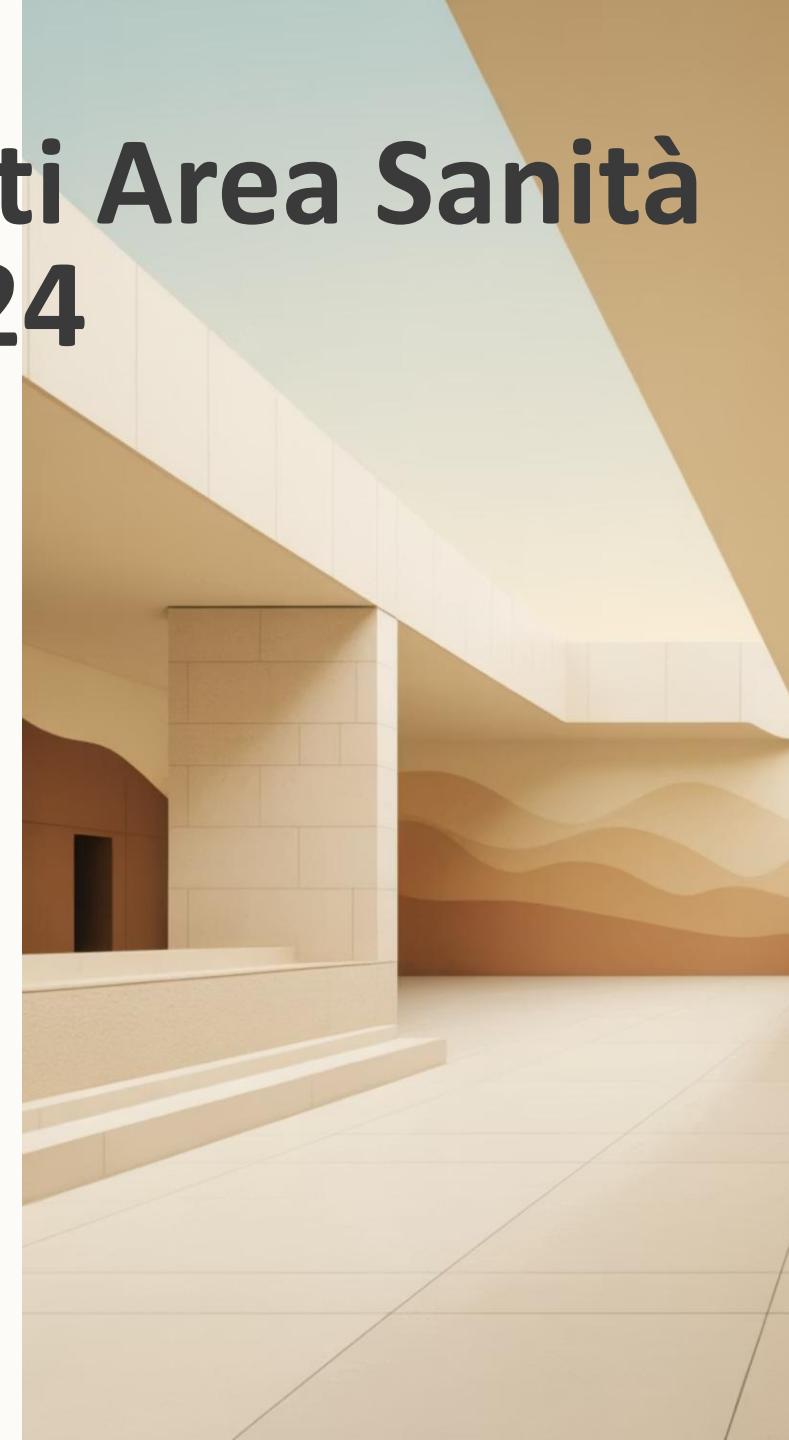
## Periodo di validità

2022-2024



## Ambito applicativo

Dirigenza sanitaria SSN



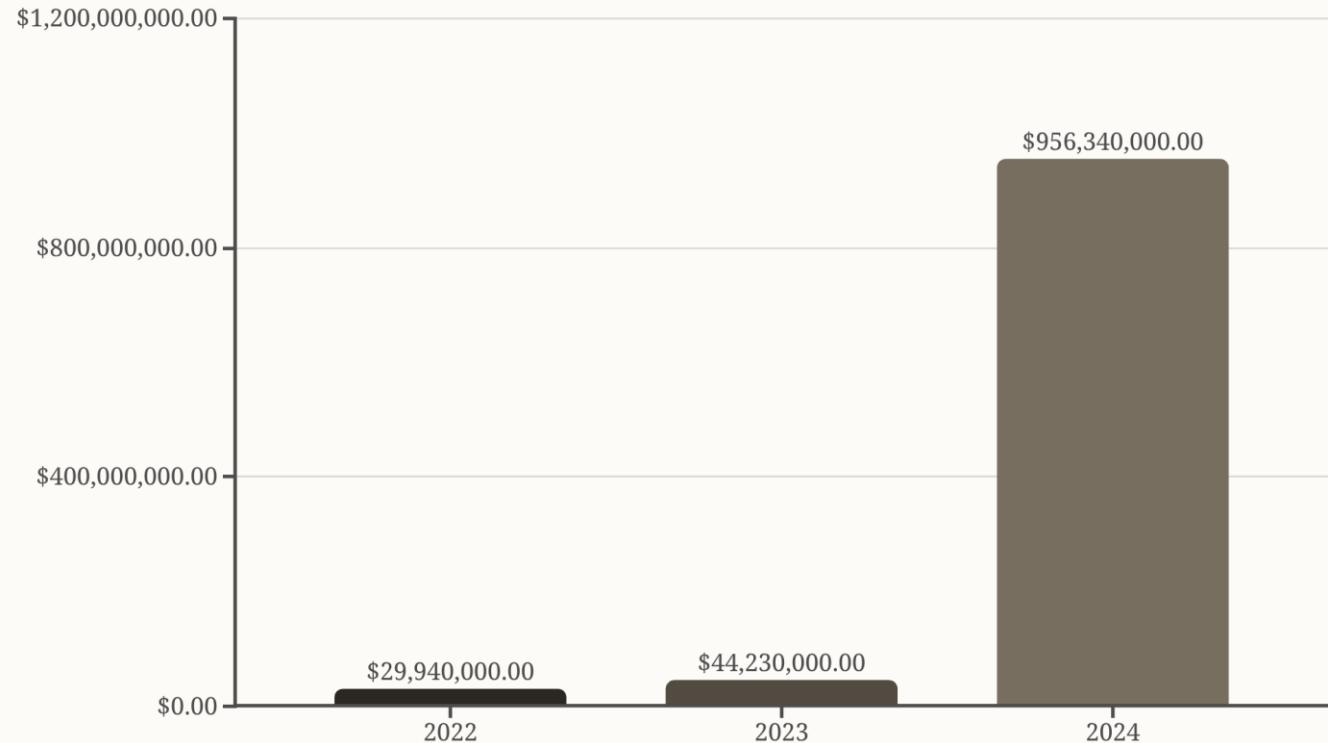
# Quadro Finanziario e Previsione Oneri

## Dati di riferimento

**Unità di personale: 137.370 dirigenti al 31.12.2021**

- Di cui 120.000 dirigenti medici e veterinari
- Di cui 17.000 dirigenti sanitari

Monte salari complessivo  
**16.546 milioni di euro  
(lordo oneri riflessi)**



Le risorse stanziate al lordo degli oneri mostrano una crescita significativa nel triennio, con un incremento sostanziale previsto per l'anno 2024, necessario per garantire l'adeguamento contrattuale della dirigenza sanitaria.

# Risorse Aggiuntive per il Superamento dei Limiti della Spesa

L'articolo 1, comma 121, della Legge di Bilancio 2025 introduce un meccanismo normativo per l'incremento delle risorse destinate al superamento dei vincoli di spesa previsti dall'articolo 23, comma 2. Questa disposizione rappresenta uno strumento strategico per garantire margini di flessibilità nella gestione finanziaria dell'Area Sanità, consentendo una programmazione più efficace degli interventi e delle iniziative.

**0,22%**

Percentuale massima del Monte Salari 2021

Base di calcolo delle risorse incrementali consentite dalla normativa vigente

**€36,4M**

Importo complessivo disponibile

Risorse aggiuntive massime allocabili nei limiti previsti dalla legge

- Riferimento normativo: Le risorse sono calcolate applicando la percentuale dello 0,22% al monte salari dell'anno 2021, come stabilito dalla normativa. Questo importo costituisce il **limite massimo delle risorse incrementali** utilizzabili per il superamento delle restrizioni alla spesa.

# Incremento Retributivo Annuale Dirigenti Sanitari

**137.370**

Unità Totali

Dirigenti sanitari complessivi

**€5.062**

Incremento Annuo medio

Totale per dirigente

**120.138**

Dirigenti Medici

Categoria principale

**17.232**

Dirigenti Non Medici

Sanitari specializzati

## Composizione dell'Incremento Retributivo

### Tabellare

**€2.990,00**

Componente base dell'incremento salariale applicato uniformemente a tutti i dirigenti sanitari

### Fondo Incarichi

**€1.597,70**

Compenso per responsabilità e incarichi specifici assegnati

### Fondo Condizioni Lavoro

**€344,50**

Riconoscimento per particolari condizioni operative

### Fondo Risultato

**€130,00**

Incentivo legato al raggiungimento degli obiettivi

# Recupero indice inflattivo e IPCA



2019-2027

**Totale risorse complessive**  
**3,7 miliardi di Euro**

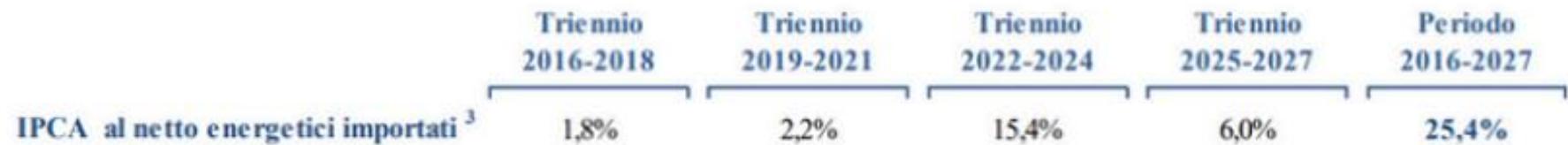
**Incremento retributivo pro-capite**  
**22,58%**

**Incremento medio mese x 13**

Contrattazione	€ 1.050
Altri disposti legislativi	€ 479

<b>Totale</b>	<b>€ 1.529</b>
---------------	----------------

**Occupati 137.000**



Fonte: Ufficio studi Aran

# Relazioni sindacali

La questione delle relazioni sindacali interessa l'area della dirigenza esattamente come quanto appena affrontato nell'ambito dell'area del comparto.

Infatti, i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale ai sensi dell'articolo 9, comma tre del contratto 23 gennaio 2024, sono le RSAI rappresentanti nel territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

Quindi nulla è innovato rispetto a quanto già indicato nel contratto del comparto, Ovvero il fatto che i titolari di soggetti sindacali sono i firmatari del contratto stesso. In particolare per quanto attiene l'area della dirigenza va notato che la sola Cgil non ha firmato il testo dell'ipotesi.

Per tale motivo non potrà essere accedere alle relazioni sindacali.

# Fondamenti Normativi

## Costituzione Art. 39

Sancisce la libertà dell'organizzazione sindacale come principio fondamentale, garantendo il diritto di associazione e attività sindacale.

## Statuto dei Lavoratori L. 300/1970

Disciplina libertà sindacale (Titolo II) e attività sindacale (Titolo III): RSA, assemblee, referendum, permessi, affissioni e locali sindacali.

## D.Lgs. 165/2001 (TUPI)

Definisce la disciplina specifica per le PA: potere di organizzazione, partecipazione sindacale, contrattazione collettiva e rappresentatività sindacale.

# RSU e RSA: Il Sistema Duale

## DIRIGENZA

### Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)

- Natura associativa, ristrette ai soci
- Plurime per organizzazione
- Costituite da sindacati firmatari CCNL applicati

Il legislatore favorisce le RSU, che subentrano alle RSA nella titolarità dei diritti sindacali e dei poteri contrattuali, realizzando equilibrio tra dato associativo ed elettivo.

### Clausola di Salvaguardia

Le organizzazioni sindacali che sottoscrivono l'ACQ si impegnano a partecipare alle elezioni RSU, rinunciando a costituire RSA.

### Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU)

- Natura elettiva, aperte a tutti i dipendenti
- Uniche per amministrazione
- Realizzano effettiva rappresentatività locale

***...e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL (art. 9, comma 3 lett. B) CCNL 23.1.2024***



# **Disciplina della Contrattazione Integrativa nel CCNL Sanità 2022- 2024**

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2022-2024 conferma i soggetti legittimati alla contrattazione integrativa e alle relazioni sindacali.

Queste disposizioni assumono rilevanza strategica per tutte le aziende sanitarie e gli enti del settore, ridefinendo in modo chiaro e vincolante il perimetro della rappresentanza sindacale ammessa al tavolo negoziale.

# Soggetti Titolari della Contrattazione: Il Nuovo Quadro Normativo

## Disposizioni dell'Art. 9 CCNL

L'articolo 9 del nuovo CCNL stabilisce con precisione i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di sede territoriale, introducendo un principio di selettività basato sulla sottoscrizione del contratto nazionale.

### I soggetti ammessi sono:

- **RSA** (Rappresentanze Sindacali Aziendali) per il personale della dirigenza
- **Rappresentanti territoriali** delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL triennale, secondo il comma 3, lettera b)

### Efficacia Temporale

Questo principio opera con effetto immediato e universale, applicandosi a:

1. Negoziati già avviati prima della sottoscrizione del CCNL
2. Nuovi tavoli negoziali aperti successivamente alla firma definitiva
3. Contrattazioni su materie regolate dal CCNL 2022-2024
4. Contrattazioni su argomenti disciplinati da contratti precedenti

La legittimazione dipende esclusivamente dalla firma del CCNL 2022-2024, **indipendentemente** dalla sottoscrizione di contratti collettivi precedenti.

# L'Eccezione Procedurale e l'Ambito di Applicazione Esteso



## Eccezione delle Ipotesi Preesistenti

L'unica deroga alla nuova disciplina riguarda le **ipotesi di contratto integrativo già firmate prima del CCNL 2022-2024** e in fase di controllo. In questi casi specifici, i soggetti titolari alla firma definitiva rimangono quelli che hanno partecipato al negoziato originario, anche se non firmatari del CCNL 2022-2024.

Questa clausola di salvaguardia tutela la continuità delle trattative già avviate e formalizzate in ipotesi contrattuali, garantendo certezza giuridica alle parti coinvolte nel processo negoziale precedente.



## Estensione alle Relazioni Sindacali

Il principio di legittimazione si estende a **tutte le forme di relazioni sindacali** previste dal contratto, come espressamente disciplinato dagli articoli 5, 6, 7, 8 e 9 del CCNL 2022-2024:

- Informazione sindacale
- Confronto aziendale
- Confronto regionale
- Organismi Paritetici per l'Innovazione (OPI)
- Contrattazione integrativa a tutti i livelli



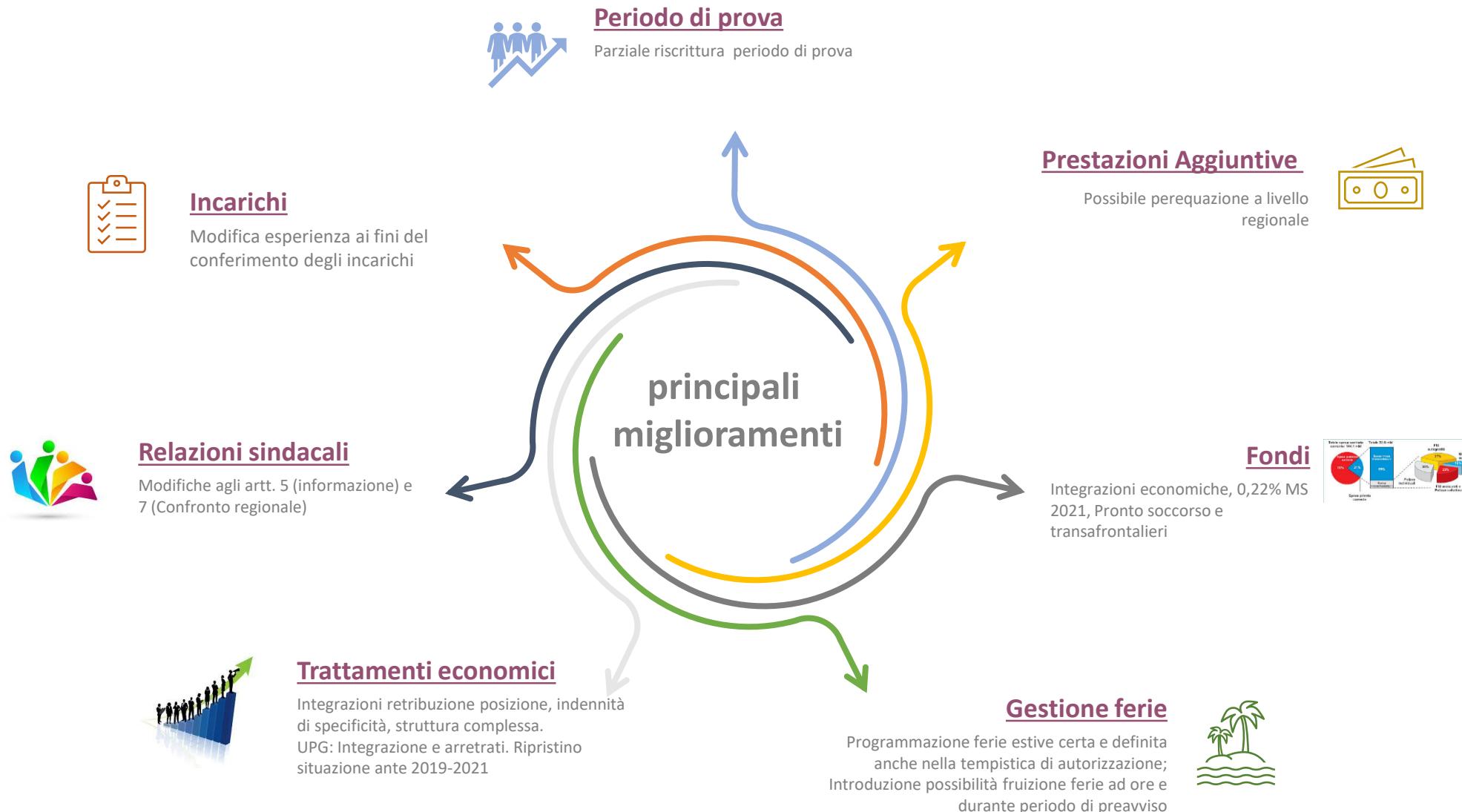
## Irrilevanza delle Pronunce Giurisprudenziali Giurisprudenziali

Le disposizioni contrattuali prevalgono su eventuali sentenze di primo grado, peraltro non definitive, pronunciate in relazione a contratti di altri compatti di contrattazione.

Il principio dell'autonomia collettiva e della specificità del comparto sanità impedisce l'applicazione analogica di orientamenti giurisprudenziali relativi ad altri settori, consolidando la certezza interpretativa delle norme contrattuali specifiche del settore sanitario.

- Implicazioni operative:** Le aziende sanitarie e gli enti del comparto devono verificare immediatamente la legittimazione dei soggetti sindacali con cui intrattengono relazioni contrattuali, escludendo dalle trattative successive per le organizzazioni non firmatarie del CCNL 2022-2024, salvo il caso delle ipotesi contrattuali già sottoscritte e in fase di controllo.

# Principali novità del CCNL 2022-2024



## Modifiche agli artt. 5 (informazione) e 7 (Confronto regionale)

### Modifiche all'art. 5, comma 4, lett. A)

Con il CCNL 2022-2024 è stato previsto che all'informazione relativa al piano **triennale dei fabbisogni è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali** di cui all'art. 9, comma 3 (RSA e organizzazioni sindacali firmatarie del contratto).

Sul punto, sono state avanzate perplessità dalla Corte dei Conti in occasione della certificazione del contratto del comparto (ripreso nella dirigenza) che, per completezza, si riportano: *“desta perplessità la previsione di un incontro di approfondimento connesso all'informativa che introduce una modalità relazionale ulteriore, diversa dal “confronto” che, tuttavia, non è regolata da alcuno specifico dettaglio procedurale. Il ritorno, poi, all'informazione “successiva” rischia di apparire un inutile passo indietro rispetto alle scelte già fatte in una fase caratterizzata dalla total disclosure che, come noto, impone la pubblicazione sul sito istituzionale di informazioni anche più approfondite rispetto a quelle che si è inteso riconoscere alle OO.SS”.*

## Modifiche agli artt. 5 (informazione) e 7 (Confronto regionale)

### Modifiche all'art. 7, comma 1, lett. I)

All'art. 7, comma 1 del CCNL 23.1.2024 è aggiunta, infine, la seguente lettera:

*"I): piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale della quota di risorse di cui all'art. 1, comma 238 della legge 30/12/2023, n. 213, destinata al personale di cui al presente CCNL."*

Questo comporta l'incrementabilità del fondo di risultato, a decorrere dal 2024 e previo confronto regionale, con la quota delle risorse di cui all'art. 1, comma 238 della legge 30/12/2023, n. 213, destinata al personale medico secondo il piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale. Tali risorse sono integralmente destinate ai premi collegati alla performance individuale di cui all'art. 93 del CCNL 19.12.2019, secondo i criteri di cui all'art. 9, comma 5, lett. b) del CCNL 23.1.2024 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) con prioritaria destinazione ai dirigenti medici in misura comunque non superiore al 20% dello stipendio tabellare.

## Modifiche all'art. 22 (incarichi)

Nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi, fermi i requisiti previsti dalle disposizioni legislative in materia, rientrano i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata **in qualità di dirigente** (  ), anche a tempo determinato e/o a tempo ridotto, con o senza soluzione di continuità, presso:

- Aziende od Enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione);
- altre amministrazioni di comparti diversi;
- ospedali privati accreditati;
- ospedali, Aziende Ospedaliero-universitarie pubbliche e private o altre strutture pubbliche degli altri paesi dell'Unione Europea. Tale esperienza deve essere maturata con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali nonché certificata dalle strutture stesse e riconosciuta in base alle disposizioni legislative vigenti.”

**=> Si ritorna alla situazione ante 2019-2021 <=**

**Attenzione:**

**La modifica si applica alle procedure di attribuzione e rinnovo incarichi avviate DOPO dell'entrata in vigore del CCNL.**



## Esonero dal Periodo di Prova

Il quadro normativo prevede specifiche eccezioni al periodo di prova per i dirigenti sanitari, garantendo continuità e valorizzazione delle competenze già acquisite nel comparto.

# Condizioni per l'Esonero dal Periodo di Prova

Fermo restando il diritto del dirigente di scegliere volontariamente di sottoporsi al periodo di prova, la normativa riconosce l'esonero automatico in presenza di requisiti specifici che attestano l'esperienza e le competenze già maturate.

## Vincitori di Concorso Pubblico

Il dirigente vincitore di concorso pubblico nella medesima qualifica e disciplina presso altre Aziende o Enti del comparto è esonerato dal periodo di prova, a condizione che **abbia già superato con successo** il periodo di prova presso l'ente di provenienza.

Questa disposizione valorizza il percorso formativo e l'esperienza già acquisita, evitando duplicazioni non necessarie.

## Esperienza Pregressa Documentata

L'esonero si applica anche al dirigente che abbia svolto **almeno dodici mesi** di rapporto di lavoro subordinato nella medesima qualifica e disciplina, comprendendo:

- Contratti a tempo determinato o indeterminato
- **Assunzioni ai sensi della Legge 30 dicembre 2018, n. 145**
- Periodi con o senza soluzione di continuità

NEW

L'esperienza può essere maturata presso la medesima Azienda o presso altre Aziende ed Enti del comparto.

- Nota importante:** Il dirigente mantiene in ogni caso la **libera scelta** di essere assoggettato al periodo di prova, anche in presenza dei requisiti per l'esonero. Questa facoltà consente al professionista di dimostrare ulteriormente le proprie capacità nel nuovo contesto organizzativo.

X

# Gestione ferie

L'atto di indirizzo inviato all'Aran prevedeva che il contratto affrontasse proprio il tema delle ferie data la recente giurisprudenza conformatasi 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 11, 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]*

**NOTA: quest'ultimo periodo a seguito di richiesta sindacale è stato eliminato in sede di sottoscrizione dell'ipotesi. Rimane tuttavia un importante tassello in quanto solo con specifica comunicazione l'Azienda riesce a dimostrare e difendersi da possibili contenziosi sull'argomento**

# 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 fruite, 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.

# Trattamenti economici



## Incrementi stipendi tabellari

Il contratto ha operato quindi la rivalutazione dello stipendio tabellare:

- 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
  - per il personale a rapporto esclusivo (art. 11)
  - per il personale ad esaurimento (art. 12)

Tra gli effetti conseguenti vi è anche il ricalcolo dell'ora straordinaria (si veda prossima slide)

# Nuove Tariffe Orarie per il Lavoro Straordinario dei Dirigenti

Con l'entrata in vigore del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, si introducono tariffe orarie aggiornate per il compenso del lavoro straordinario svolto dal personale dirigente. Queste modifiche decorrono dal mese successivo alla data di sottoscrizione del CCNL e rappresentano un elemento fondamentale nella gestione retributiva del personale con qualifica dirigenziale.

Le nuove tariffe sono state stabilite per garantire un equo riconoscimento economico delle prestazioni lavorative rese oltre l'orario ordinario, con particolare attenzione alle diverse fasce orarie e alle condizioni di svolgimento dell'attività lavorativa.

## Straordinario Diurno

**€ 30,72 (28,72)**

Tariffa oraria applicabile per le ore di lavoro straordinario svolte durante la fascia diurna, nei giorni feriali ordinari.

## Straordinario Notturno o Festivo

**€ 34,73 (32,33)**

Tariffa oraria maggiorata per le prestazioni rese in orario notturno oppure durante i giorni festivi, riconoscendo il maggior disagio del servizio.

## Straordinario Notturno-Festivo

**€ 40,07 (37,14)**

Tariffa oraria massima prevista per il lavoro straordinario che cumulativamente ricade sia in orario notturno che in giorno festivo.

## **Decorrenza delle Nuove Tariffe**

Le tariffe rideterminate si applicano a decorrere dal **mese successivo alla data di sottoscrizione** del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. È fondamentale che gli uffici preposti alla gestione del personale aggiornino tempestivamente i sistemi di elaborazione delle retribuzioni per garantire la corretta applicazione delle nuove misure economiche.

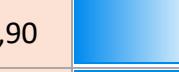
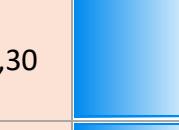
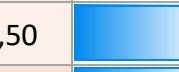
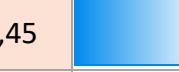
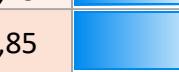
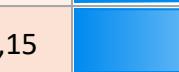
# Incrementi retribuzione di posizione fissa

Tipologia incarico	Declinazione	2019-2021	2022-2024	Diff.	%
direzione di struttura complessa	area chirurgica	18.540,00	21.506,00	2.966,00	 16%
	area medica				 16%
	dirigenza sanitaria	17.510,00	20.312,00	2.802,00	 16%
	dirigenza prof. Sanitarie				
direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale	area territorio	16.480,00	19.117,00	2.637,00	 16%
	dirigenza veterinaria				
direzione di struttura semplice articolazione interna di struttura complessa		12.875,00	14.935,00	2.060,00	 16%
incarico professionale di altissima professionalità	a valenza dipartimentale	12.875,00	14.935,00	2.060,00	 16%
	articolazione interna di UOC	11.330,00	13.143,00	1.813,00	 16%
incarico professionale di alta specializzazione		6.695,00	8.034,00	1.339,00	 20%
incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo		5.665,00	6.798,00	1.133,00	 20%
incarico professionale iniziale		1.620,00	2.511,00	891,00	 55%

In conformità a quanto indicato nell'atto di indirizzo, le retribuzioni di parte fissa degli incarichi professionali e gestionali è stata rideterminata in aumento con una percentuale pari al 16% per gli incarichi gestionali e di altissima professionalità e al 18% per quelli di alta professionalità e di consulenza mentre l'incarico professionale di base iniziale ha potuto godere di un incremento maggiore pari al 55% con l'obiettivo di rendere più appetibile l'ingresso dei dirigenti sanitari neoassunti.

# Incrementi retribuzione di posizione fissa

## rapporto non esclusivo

Tipologia incarico - Dirigenti non esclusivi	Declinazione	2019-2021	2022-2024	Diff.	%
direzione di struttura complessa	area chirurgica	10.197,00	13.978,90	3.781,90	 37%
	area medica dirigenza sanitaria dirigenza prof. Sanitarie	9.630,50	13.202,80	3.572,30	 37%
	area territorio dirigenza veterinaria	9.064,00	12.426,05	3.362,05	 37%
	direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale	7.081,25	9.707,75	2.626,50	 37%
direzione di struttura semplice articolazione interna di struttura complessa		6.231,50	8.542,95	2.311,45	 37%
incarico professionale di altissima professionalità	a valenza dipartimentale	7.081,25	9.707,75	2.626,50	 37%
	articolazione interna di UOC	6.231,50	8.542,95	2.311,45	 37%
incarico professionale di alta specializzazione		3.682,25	5.222,10	1.539,85	 42%
incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo		3.115,75	4.418,70	1.302,95	 42%
incarico professionale iniziale		891,00	1.632,15	741,15	 83%

La rimodulazione della percentuale per i nono esclusivisti, passata dal 55% al 65% della retribuzione di posizione fissa, gli effetti economici sono logicamente influenzati non solo dalla percentuale ma anche dal sensibile incremento economico. Nei fatti, come è evidente, risultano i dirigenti con gli effetti maggiormente positivi del rinnovo contrattuale.

## Indennità di incarico di direzione di struttura complessa

L'incremento dell'indennità di direzione di struttura complessa ha comportato l'adeguamento della indennità di specificità medico veterinaria per i dirigenti di ex II livello, già primari alla data di entrata in vigore del D.Lgs. 229/1999

<b>CCNL 2016-2018</b>	<b>CCNL 2019-2021</b>	<b>CCNL 2022-2024</b>	<b>Δ 2019-2021 Vs 2022-2024</b>
10.218,00	10.525,00	11.157,00	6%

# Indennità di specificità

Dirigenti destinatari	CCNL 2016-2018	CCNL 2019-2021	CCNL 2022-2024	Δ 2019-2021 Vs 2022-2024
Dirigenti medici e veterinari	8.476,34	9.162,22	9.466,00	3%
Dirigenti medici e veterinari di ex II livello	11.273,82	12.266,64	13.202,42*	8%
Dirigenti sanitari	---	1.381,49	1.614,46	17%

\* importo a regime al 31.12.2024



# Indennità di Polizia Giudiziaria: Chiarimenti Normativi

L'articolo 19 del contratto collettivo ha introdotto importanti modifiche alla disciplina dell'indennità di polizia giudiziaria, riformulando il comma 1 con riferimenti normativi specifici che richiedono un'attenta analisi.

Nella riscrittura del contratto 2019 2021 con l'articolo 81, la citazione dell'articolo 2 del decreto legislativo 27 del 2021 ha limitato i destinatari dell'indennità di polizia giudiziaria, **escludendo dall'1.2.2024** i dirigenti con funzioni di Ufficiale di Polizia Giudiziaria (UPG) nel Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro che hanno continuato a svolgere comunque tali attività pur in assenza di riconoscimento economico

# Quadro Normativo e Impatti Applicativi

## Riferimenti Normativi Riformulati

La nuova formulazione dell'art. 19, comma 1, richiama espressamente:

- L'art. 2 del D.Lgs. 27/2021, già contemplato nel CCNL del 23 gennaio 2024
- L'art. 27 del DPR 616/1977, disposizione originariamente prevista dall'art. 52, comma 1 del CCNL 3 novembre 2005 per il biennio economico 2002-2003

Quest'ultima norma garantiva l'indennità ai dirigenti con funzioni di Ufficiale di Polizia Giudiziaria (UPG) nel Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro.

## Conseguenze Operative

La mancata riproposizione dell'art. 27 del DPR 616/1977 nel CCNL 23 gennaio 2024 ha determinato una significativa lacuna normativa con immediate ripercussioni economiche.

I dirigenti UPG del Servizio Prevenzione e Sicurezza, pur continuando a svolgere le medesime funzioni, hanno cessato di percepire l'indennità dall'1 febbraio 2024, data di entrata in vigore del nuovo contratto.

**Soluzione adottata:** Il comma 5 dell'art. 19 stabilisce **la decorrenza applicativa all'1 febbraio 2024**, consentendo l'erogazione degli arretrati per l'attività già prestata, in conformità con quanto previsto dal previgente art. 81, comma 2.

# Fondi Aziendali: Aggiornamenti e Novità Contrattuali

Una panoramica completa delle modifiche ai fondi aziendali per la dirigenza sanitaria nel nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, con particolare attenzione alle risorse aggiuntive e alle nuove modalità di utilizzo.

## Architettura dei 3 Fondi Aziendali

Il sistema di retribuzione accessoria per i dirigenti si articola attraverso tre distinti fondi aziendali, ciascuno con finalità specifiche e meccanismi di finanziamento differenziati. Questi fondi rappresentano lo strumento principale per il riconoscimento economico delle responsabilità, delle condizioni lavorative e dei risultati raggiunti.



### Fondo Incarichi

Destinato alla retribuzione delle responsabilità organizzative e professionali attraverso gli incarichi dirigenziali



### Fondo Condizioni di Lavoro

Rivolto a compensare le particolari condizioni in cui si svolge l'attività professionale e le specificità del ruolo



### Fondo Risultato

Dedicato al riconoscimento della performance individuale e del raggiungimento degli obiettivi assegnati

**Le modalità di costituzione e utilizzo sono confermate rispetto ai CCNL precedenti del 19.12.2019 e del 23.1.2024, con modifiche mirate per allocare le nuove risorse contrattuali e legislative.**

# Fondo per la Retribuzione degli Incarichi: incrementi



Il Fondo per la retribuzione degli incarichi, disciplinato dall'art. 94 del CCNL 19.12.2019 con le successive modifiche dell'art. 72 del CCNL 23.1.2024, registra un incremento significativo nella sua componente stabile.

**A decorrere dal 1° gennaio 2024**, la parte stabile viene potenziata con risorse prettamente contrattuali nella misura annua londa di **€ 1.597,70 pro-capite**, calcolata sul numero di dirigenti destinatari del CCNL in servizio al 31 dicembre 2021.

Un ulteriore incremento è previsto a partire dal 31 dicembre 2024, con effetti dall'anno successivo, per coprire gli aumenti delle indennità di specificità medico-veterinaria e sanitaria previste dall'art. 14.

# Fondo Condizioni di Lavoro: Struttura e Incrementi

Il Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro, regolamentato dall'art. 96 del CCNL 19.12.2019 e modificato dall'art. 73 del CCNL 23.1.2024, presenta una struttura articolata in due componenti distinte. **Struttura e modalità di utilizzo sono confermate.**

## Parte Stabile



Incrementata dal 1° gennaio 2024 con risorse contrattuali pari a **€ 344,50 pro-capite**, applicate al numero di dirigenti in servizio al 31.12.2021

## Parte Variabile



Incrementabile con risorse vincolate all'indennità di pronto soccorso e con quota delle risorse fino allo 0,22% del monte salari 2021

## Risorse a Destinazione Vincolata

Le risorse destinate all'indennità di pronto soccorso derivano da disposizioni legislative specifiche: l'art. 1, comma 323 della Legge 207/2024 (con decorrenza 2025) e l'art. 1, comma 526 della Legge 197/2022 (con decorrenza anticipata al 1° giugno 2023). Queste risorse incrementali vengono attribuite a ciascuna azienda o ente secondo i criteri stabiliti contrattualmente.

# Fondo per la Retribuzione di Risultato

Il Fondo per la retribuzione di risultato, disciplinato dall'art. 95 del CCNL 19.12.2019 e aggiornato dall'art. 74 del CCNL 23.1.2024, rappresenta lo strumento chiave per il riconoscimento della performance individuale e del merito professionale. **Struttura e modalità di utilizzo sono confermate**

## Parte Stabile

Incremento dal 1.1.2024

**€ 130,00 pro-capite**

Risorse contrattuali applicate ai dirigenti in servizio al 31.12.2021

## Parte Variabile

Incrementi multipli

- Quota fino allo 0,22% monte salari 2021
- Risorse da compartecipazione transfrontalieri vs Svizzera con d
- destinazione prioritaria ai dirigenti medici

Le risorse derivanti dalla compartecipazione familiare nelle regioni confinanti con la Svizzera devono essere destinate al trattamento accessorio, in misura non superiore al 20% dello stipendio tabellare lordo, con prioritaria destinazione ai dirigenti medici.

## Autonomia Decisionale delle Aziende (comma 4) – Destinazione 0,22% MS 2021

**A partire dal 1° gennaio 2025**, le Aziende ed Enti dispongono di un importante margine di flessibilità nella destinazione delle risorse variabili. È possibile allocare fino ad un massimo complessivo dello **0,22% del monte salari 2021**, derivante dall'art. 1, comma 121 della Legge 207/2024, ripartendolo tra:

- Fondo per la retribuzione delle condizioni di Lavoro
- Fondo per la retribuzione di risultato

# Disposizioni sul Calcolo della Retribuzione Retribuzione di Risultato

## 1 Periodo Transitorio

Biennio 2025-2026

Gli incrementi del fondo risultato non sono computati nella retribuzione annuale utilizzata per calcolare l'eventuale ulteriore impegno orario dei dirigenti

## 2 Riferimento Normativo

Art. 27, comma 3

CCNL 23.1.2024 sulla disciplina dell'impegno orario dei dirigenti sanitari

## 3 Effetto

### Tutela economica

Garantisce che gli incrementi contrattuali non influenzino negativamente i calcoli dell'orario di lavoro

Questa disposizione transitoria è stata introdotta per garantire un periodo di adattamento e assicurare che i nuovi incrementi economici non abbiano effetti distorsivi sul calcolo dell'impegno orario complessivo dei dirigenti nel breve periodo.



# Disapplicazione della Norma sulla Riduzione del Fondo

## Superamento della Fase Transitoria

A partire dalla costituzione dei fondi relativa all'annualità 2026, viene disapplicato l'art. 94, comma 3, lett. e) del CCNL 19.12.2019.

Tale norma consentiva alle Aziende ed Enti di ridurre stabilmente le risorse del fondo di risultato fino ad un massimo del **30%** per incrementare corrispondentemente il fondo per la retribuzione degli incarichi.



**2019-2025**

Possibilità di travaso risorse per finanziare il nuovo sistema degli incarichi

**Dal 2026**

Assetto organizzativo consolidato, disapplicazione della norma transitoria

A distanza di cinque anni dall'introduzione del nuovo sistema di incarichi, l'esigenza di flessibilità nella redistribuzione delle risorse tra i fondi è venuta meno, essendo ormai l'assetto organizzativo definito e a regime nelle varie Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Nazionale.



# Prestazioni aggiutive

Il quadro normativo italiano definisce con precisione la misura della retribuzione oraria per le prestazioni aggiuttive erogate dal personale sanitario, stabilendo parametri chiari e limiti economici che garantiscono equità e sostenibilità finanziaria.

## Misura della tariffa oraria (previsti nel 2019-2021)

La retribuzione base per le prestazioni aggiuttive è fissata a **80 euro lordi omnicomprensivi**, calcolati al netto degli oneri riflessi a carico del bilancio dell'Azienda o Ente. Tale importo può essere incrementato fino a un massimo di **100 euro**, subordinatamente alle linee di indirizzo emanate dalle autorità regionali competenti.

In ogni caso, l'applicazione di tali tariffe deve rispettare rigorosamente il vincolo di invarianza finanziaria stabilito dalla normativa vigente

# Parametri retributivi e limiti finanziari

## Invarianza finanziaria annuale

Le Aziende e gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale sono tenuti a garantire annualmente l'**invarianza del costo complessivo** delle prestazioni aggiuntive, comprensivo degli oneri riflessi. Il parametro di riferimento è costituito dal costo totale sostenuto nell'anno 2021, detratti eventuali finanziamenti derivanti da specifiche disposizioni legislative intervenute in tale annualità.

La Regione, previo confronto secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 1, lett. b) del CCNL 23.1.2024, **può disporre una revisione dei limiti finanziari mediante meccanismi di compensazione tra aziende o enti** (  ) nel rispetto del tetto di spesa regionale complessivo.