



**CCNL Comparto Sanità 2022-2024  
sottoscritto in data 27/10/2025**

#### **1. RELAZIONI SINDACALI**

Il CCNL Comparto Sanità del 27/10/2025 conferma le titolarità delle relazioni sindacali già assegnate nelle precedenti tornate contrattuali, ovvero:

- art. 9 c 3 : i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:
  - a) la RSU;
  - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie.
- art. 4: l'informazione è data ai soggetti sindacali di cui al suddetto art. 9, comma 3
- art. 6 c. 3 elenca le materie oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3.

Con riferimento ai soggetti titolari delle relazioni sindacali si rinvia all'allegato parere ARAN prot. 15008 del 6/11/2025 a riscontro del quesito posto dall'Azienda ULSS 3 Serenissima della Regione del Veneto.

#### **2. REQUISITI PER IL PASSAGGIO AL PROFILO SPECIALISTA DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE**

I requisiti per il passaggio al profilo di specialista della comunicazione istituzionale previsti nell'Ipotesi di CCNL vanno raccordati con le disposizioni di cui alla **Legge 7 giugno 2000, n. 150** e al relativo Regolamento approvato con **D.P.R. 21 settembre 2001, n. 422**.

Di seguito si riporta la normativa di riferimento:

##### **CCNL 02.11.2022**

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

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

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

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

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

**Da "Allegato" A al CCNL del Comparto Sanità del 02.11.2022:**

### **Profili professionali del ruolo professionale**

#### **Assistente dell'informazione**

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

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

#### **Specialista della comunicazione istituzionale**

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

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

#### **Specialista nei rapporti con i media - giornalista pubblico**

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

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

**L'art. 5 della Legge 7 giugno 2000, n. 150** (Disciplina delle attività di informazione e di comunicazione delle pubbliche amministrazioni) demanda ad un regolamento *l'individuazione dei titoli per l'accesso del personale da utilizzare presso le pubbliche amministrazioni per le attività di informazione e di comunicazione. Il medesimo regolamento prevede e disciplina altresì gli interventi formativi e di aggiornamento per il personale che già svolge attività di informazione e di comunicazione.*"

**Il Regolamento** è stato approvato con **D.P.R. 21 settembre 2001, n. 422** (Regolamento recante norme per l'individuazione dei titoli professionali del personale da utilizzare presso le pubbliche amministrazioni per le attività di informazione e di comunicazione e disciplina degli interventi formativi.)

L'art. 2 "Requisiti per lo svolgimento delle attività di comunicazione" richiede "[...] il possesso del diploma di laurea in scienze della comunicazione, del diploma di laurea in relazioni pubbliche e altre lauree con indirizzi assimilabili, ovvero, **per i laureati in discipline diverse**, del titolo di specializzazione o di perfezionamento post-laurea o di altri titoli post-universitari rilasciati in comunicazione o relazioni pubbliche e materie assimilate da università ed istituti universitari pubblici e privati, ovvero di master in comunicazione conseguito presso la Scuola superiore della pubblica amministrazione e, se di durata almeno equivalente, presso il Formez, la Scuola superiore della pubblica amministrazione locale e altre scuole pubbliche nonché presso strutture private aventi i requisiti di cui all'allegato B al presente regolamento".

La Legge n. 150/2000 e il Regolamento approvato con il DPR 21 settembre 2001, n. 422 sanciscono che, per poter svolgere attività di comunicazione nelle Pubbliche Amministrazioni, è necessaria la laurea in Scienze della comunicazione e/o gli altri titoli equiparati e/o equivalenti.

E' tuttavia consentito, a chi si trovi già in servizio e svolga attività di informazione e di comunicazione, di permanere nelle strutture di appartenenza, purché in possesso di precisi e specifici interventi formativi e di aggiornamento (ad integrazione della laurea in discipline diverse rispetto a scienze della comunicazione, relazioni pubbliche od altre lauree con indirizzi assimilabili).

In tale contesto normativo, si inserisce il CCNL del Comparto Sanità del 02/11/2022 che, all'art. 18, comma 2, prevede che "*I criteri per le selezioni del comma 1 e le procedure relative alle modalità del loro svolgimento vengono preventivamente definite dall'Azienda o Ente*".

Ne consegue che ciascuna Agenzia, nell'ambito della propria autonomia regolamentare e tenuto conto dello specifico contesto, potrà valutare, qualora ne sussistano i presupposti, l'applicabilità del citato Regolamento approvato con DPR n. 422/2001 per i laureati in discipline diverse da scienze della comunicazione, relazioni pubbliche o altre lauree con indirizzi assimilabili o, in alternativa, in mancanza del requisito culturale previsto per il passaggio ai profili del ruolo professionale elencati nell'Allegato A al CCNL del Comparto Sanità del 02.11.2022, l'eventuale idoneità del possesso di un requisito, di tipo professionale, che attesti e garantisca la valenza culturale, formativa e professionalizzante del servizio prestato nella struttura della comunicazione (a titolo di esempio: tot. anni di servizio in strutture organizzative deputate alla comunicazione unitamente allo svolgimento di uno o più corsi di formazione specifica in materia di informazione e/o comunicazione istituzionale).

### 3. PROGRESSIONI FRA AREE

L'art. 18 disciplina le progressioni fra Aree, come di seguito descritto.

#### Art. 18 comma 1

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

L'inciso "**anche ad un profilo di diverso ruolo**" consente un doppio passaggio obliquo, cioè il passaggio verticale da un'Area inferiore ad un'Area superiore e il passaggio orizzontale dal ruolo di provenienza al diverso ruolo di destinazione. La condizione per il doppio passaggio contestuale è avere i requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno al nuovo profilo (quelli previsti quali Requisiti di accesso nella Declaratoria delle Aree e dei Profili). Detti requisiti dovranno essere previsti negli avvisi interni delle progressioni verticali.

Premesso che per le progressioni tra le aree è fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, poiché l'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 fa riferimento alle posizioni disponibili nell'Area senza accennare ai profili, in sede di computo del numero delle posizioni da bandire, l'Amministrazione può valutare di fare riferimento:

- alle acquisizioni effettuate nell'Area e nel ruolo/profilo di riferimento,  
oppure
- alle acquisizioni effettuate nell'Area a prescindere dalle distinzioni di ruolo/profilo.

Nel caso in cui un dipendente inquadrato ad esempio nel ruolo amministrativo partecipasse e risultasse tra i vincitori di una selezione per la progressione nell'Area superiore del ruolo tecnico, l'Amministrazione deve contestualmente procedere anche a variare il ruolo/profilo di appartenenza del dipendente medesimo (nel caso ipotizzato il dipendente dal profilo di assistente amministrativo progredirebbe nel profilo di collaboratore tecnico professionale) a seguito del nuovo inquadramento conseguito.

**Art. 18 comma 4:**

*Il personale che alla data della progressione di cui comma 1 risulti avere in godimento un trattamento economico, composto da stipendio tabellare, differenziali economici di professionalità, indennità di qualificazione professionale ed eventuale indennità professionale specifica e/o assegno ad personam, superiore rispetto allo stipendio tabellare, indennità di qualificazione professionale ed eventuale indennità professionale specifica previsto per la nuova area, è collocato nel differenziale economico di professionalità di valore minore o uguale al suddetto trattamento economico; l'eventuale ulteriore differenza è mantenuta come assegno ad personam riassorbibile con l'acquisizione del differenziale economico di professionalità successivo. Il predetto assegno ad personam è a carico del Fondo di cui all'art. 63 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali). Non si dà luogo al riassorbimento dell'assegno ad personam se l'incremento del tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali.*

In merito al **corretto inquadramento economico** da riconoscere al personale in caso di progressione tra le Aree., si fa riferimento al [parere ARAN CSAN154](#) (nuovo ID 30747) che individua quali voci economiche oggetto di confronto, al fine di determinare l'eventuale assegno ad personam, solo lo stipendio tabellare e i differenziali economici di professionalità. L'esempio riportato nel citato parere prevede che le indennità professionali specifiche siano riconosciute solo se dovute. Il personale inquadrato nell'Area di supporto che accede all'Area degli operatori perde, pertanto, l'indennità professionale di euro 402,83 (tabella J allegata al CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022).

Al riguardo, l'indennità professionale specifica deve essere considerata tra le voci da confrontare al fine dell'inquadramento economico nella nuova Area.

La nuova modalità di computo prevista dall'art. 18 comma 4 è applicabile solo dalla data di sottoscrizione del nuovo CCNL 2022-2024 (e pertanto agli inquadramenti disposti con provvedimenti adottati successivamente alla data di sottoscrizione del CCNL) e non può avere valenza retroattiva per le progressioni tra le aree già completate.

**Istituzione Area EQ e Mobilità Volontaria Intercompartimentale**

Poiché l'Area delle EQ nel CCNL Sanità è Area autonoma mentre nel CCNL FL è collocata all'interno dell'Area dei Funzionari, la mobilità intercompartimentale delle EQ deve ritenersi preclusa.

**4. INCARICHI DI FUNZIONE**

**1. Incarico di professionista esperto (art. 21 comma 3)**

Con riferimento agli incarichi di funzione professionale - relativi all'Area dei professionisti della salute e dei funzionari che afferiscono ai ruoli amministrativo, professionale e tecnico - viene introdotta la nuova

tipologia di incarico di “**professionista esperto**”.

Tra i requisiti richiesti per il conferimento di tale incarico, in aggiunta a “*competenze avanzate acquisite tramite percorsi formativi complementari individuati dall’Azienda*”, è richiesto il possesso di un’esperienza professionale di tre anni.

L’esperienza professionale richiesta per ricoprire l’incarico in questione va intesa sempre come esperienza nel profilo/Area di appartenenza o equivalente (non rileva se tempo pieno o part time).

## 2. Rinnovo degli incarichi (art. 22)

Il nuovo art. 22 - che disapplica e sostituisce il precedente art. 31 - non contempla più la facoltà di rinnovo degli incarichi.

In particolare il citato art. 22, comma 8, dispone che: “*Alla scadenza dell’incarico, .... 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*”.

Il precedente art. 31 - che viene ora disapplicato - disponeva, invece, che: “*Gli incarichi di funzione, ... possono essere rinnovati previa valutazione positiva al termine dell’incarico e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa*”.

Il nuovo CCNL mantiene la facoltà di rinnovare gli incarichi di funzione senza emissione di avvisi; infatti la valutazione positiva realizza la condizione per l’eventuale conferma dell’incarico.

## 5. MOBILITÀ VOLONTARIA TRA ENTI (art. 58)

L’art. 58 prevede quanto segue:

### Art. 58 Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria del personale

“2. Al fine di rendere maggiormente trasparente l’istituto della mobilità volontaria, è stabilito quanto segue:  
[....]

b) il bando, emanato con cadenza **almeno** annuale, **entro il 31 marzo**, e pubblicato sul sito web aziendale, riporta i profili ricercati dall’Azienda e indica procedure e criteri di valutazione, **dando almeno 30 giorni di tempo per la presentazione delle domande;**”

Il **termine del 31 marzo** (per l’emissione dei bandi di mobilità) è un **termine ordinatorio** indicato per agevolare l’applicazione delle disposizioni normative che prevedono l’attivazione di procedure di mobilità volontaria tra enti, anche in via preventiva rispetto all’attivazione dei concorsi pubblici.

Inoltre, possono essere attivate ulteriori procedure di mobilità, oltre al primo avviso, in caso di ulteriori necessità.

## 6. INCREMENTO DEGLI STIPENDI TABELLARI (art. 61)

L’art. 61 comma 1 prevede che gli stipendi tabellari sono incrementati:

1. per l’anno 2022: degli importi mensili corrispondenti all’anticipazione di cui all’art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 spettante nel corso di tale anno ai sensi dell’art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021 (IVC già anticipata e, pertanto, nessun arretrato da liquidare);
  2. per l’anno 2023: degli importi mensili lordi per tredici mensilità corrispondenti all’anticipazione di cui all’art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 spettante nel corso di tale anno ai sensi dell’art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021 (IVC già anticipata e, pertanto, nessun arretrato da liquidare).
- Ciò premesso, si ricorda che nell’anno 2023, in applicazione delle disposizioni contenute nella Legge n.

197/2022 (commi 330-332) al personale dirigente e non dirigente è stato liquidato l'**emolumento accessorio una tantum** calcolato nella misura dell'1,5% dello stipendio e liquidato dal 01/01/2023 al 31/12/2023 per 13 mensilità.

L'emolumento accessorio "una tantum" rimane assegnato senza alcun conguaglio.

## 7. FONDI CONTRATTUALI (art. 63 e 64)

L'art. 103, comma 12, del precedente CCNL 02/11/2022 aveva previsto che in sede di contrattazione integrativa, le disponibilità del "Fondo premialità e condizioni di lavoro" (fondo art. 103) potessero essere ridotte di una quota non superiore al 30% (di quanto destinato nell'anno precedente alla premialità); tale riduzione è computata in aumento del "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" (fondo art. 102).

Ciò premesso, posto che gli artt. 63 e 64 dell'Ipotesi di CCNL 2022-2024 prevedono che *"sono confermate le modalità di costituzione e di utilizzo"* dei fondi di cui agli art. 102 e 103 del precedente CCNL 02/11/2022,

L'incremento del 30% è un trasferimento "una tantum", se è già stato realizzato non si può replicare.

## 8. FERIE (art. 37)

### a) Ferie fruibili ad ore

L'art. 37 commi 1 e 2 (Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore) prevede quanto segue:

*"1. I dipendenti, su base volontaria, ferme restando le disposizioni di cui all'art. 35 (Ferie e recupero festività sopprese) con esclusione delle quattro giornate previste dalla L. 23 dicembre 1977, n. 937, previa specifica programmazione con l'Azienda e purché compatibile con l'organizzazione del lavoro della UO/Servizio/Struttura, al fine di ampliare le possibilità di fruizione delle ferie maturate e non godute relative ad anni precedenti quello in corso, possono scegliere di fruire le stesse ad ore, anche solo per parte di esse e/o per periodi definiti, secondo le modalità previste dal presente articolo. Resta ferma la facoltà del dipendente di interrompere in qualsiasi momento la fruizione delle ferie disciplinate dal presente articolo.*

*2. Ai fini della eventuale fruizione delle ferie ad ore e con la precisazione di cui al comma 1, il monte ore annuale delle ferie residue fruibili ad ore è determinato dall'Azienda ed ente in misura non superiore al numero delle giornate residue per le ore giornaliere convenzionali di cui all'art. 27, comma 1 (Orario di lavoro) in relazione alla articolazione oraria del dipendente. (...)".*

Il diritto del dipendente deve essere contemplato con le esigenze organizzative dell'Agenzia che può regolamentare l'istituto unilateralmente prevedendo dei limiti quantitativi (es. limite di ore nel mese) e/o qualitativi (es. limitare la possibilità di fruizione solo in determinate fasce orarie).

### b) Ferie pregresse non godute

In applicazione della sentenza 18 gennaio 2024 della Corte di giustizia Europea, in caso di accumulo di ferie pregresse - stante l'illegittimità del divieto di monetizzazione al termine del rapporto - le Agenzie possono, in autonomia, predisporre delle procedure che, attraverso la responsabilizzazione sia del personale dirigenziale che di quello del comparto, invitino e sollecitino alla fruizione delle ferie nei termini del CCNL, con la conseguenza che, in difetto, vi sarà la perdita delle stesse.

### c) Ferie e mobilità

Nei bandi di mobilità venivano frequentemente inserite clausole in cui si subordinava il trasferimento del vincitore all'integrale fruizione delle ferie nell'amministrazione di provenienza, stante l'assenza di disciplina dei CCNL vigenti dovuta al fatto che la mobilità è considerata come cessione del contratto (non novazione).

Con la Sentenza n. 3235/2021, il Consiglio di Stato ha sancito che le ferie non godute non si perdono automaticamente con la cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, ma sono fruibili dal dipendente presso il nuovo datore di lavoro.

Tale principio viene recepito dall'art. 35 c. 7, ai sensi del quale:

*"Nel caso di mobilità le ferie maturate e non godute dal dipendente presso l'Azienda o ente di provenienza vengono conservative e sono fruite presso la nuova Azienda o Ente".*

La disposizione contrattuale conferma la natura non estintiva/novativa della mobilità.

### 9. PAUSA

La versione definitiva dell'art. 27 ha ripristinato integralmente l'art. 43 comma 4 del CCNL 02.11.2022 per cui la pausa minima resta di trenta minuti.

### 10. LAVORO AGILE

IL CCNL in esame prevede che, in sede di accordo integrativo aziendale, è possibile aumentare il numero delle giornate di lavoro agile. Le disposizioni di riferimento sono le seguenti:

- art. 9 comma 5 lett. q): prevede che costituiscono oggetto di accordo integrativo aziendale *"i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile"*;
- art. 28, comma 3, secondo cui per il lavoratori che documentano particolari esigenze di salute o che assistono familiari con disabilità o che fruiscono dei benefici a sostegno della genitorialità *"e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione integrativa"* è possibile estendere il numero di giorni di lavoro agile.

Resta fermo che le disposizioni suddette vanno applicate garantendo il rispetto del principio della prevalenza della prestazione lavorativa resa in presenza, in conformità a quanto previsto nell'articolo 4, lettera b), n. 2), del DM 132/2022.

### 11. WELFARE INTEGRATIVO (art. 56)

L'art. 56 "Welfare aziendale" - che disapplica e sostituisce l'art. 89 del precedente CCNL del 02/11/2022 - dispone che gli oneri per la concessione di tali benefici possono essere sostenuti ***"mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o dalle disponibilità del Fondo premialità e condizioni di lavoro"***.

Le ulteriori politiche di welfare sono finanziate esclusivamente dai fondi contrattuali.