

IPOTESI

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto

SANITA'

Periodo 2019-2021

Riunione 22.2.2022

File:	2022.02.21 - bozza ccnl comparto sanità - completo.docx
Note:	Il testo contiene le modifiche presentate nei seguenti incontri: 7.9.2021 - 21.9.2021 - 7.10.2021 - 20.10.2021 - 4.11.2021 - 17.11.2021 - 9.12.2021 – 21.12.2021 – 13.01.2022 – 20.01.2022 – 26.01.2022 – 4.2.2022 – 10.2.2022– 17.2.2022-22.2.2022

Indice

ITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	5
Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza.....	5
Art. Campo di applicazione.....	5
Art. Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	6
Art. Conferme.....	7
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	8
Capo I Sistema delle relazioni sindacali.....	8
Art. Obiettivi e strumenti.....	8
Art. Informazione	9
Art. Confronto	10
Art. Confronto regionale	11
Art. Organismo paritetico per l'innovazione.....	13
Art. Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.....	14
Art. Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure	16
Capo II Diritti sindacali	18
Art. Diritto di assemblea.....	18
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE	19
Capo I Sistema di classificazione professionale.....	19
Art. Il sistema di classificazione del personale	19
Art. Area del personale di elevata qualificazione.....	21
Art. Specificità del personale infermieristico e delle altre professioni sanitarie	22
Art. Specificità del personale sociosanitario	23
Art. Specificità del personale amministrativo, tecnico e professionale.....	24
Art. Norma di primo inquadramento	25
Capo II Passaggi di profilo e progressioni.....	26
Art. Passaggi di profilo all'interno di ciascuna Area nella stessa Azienda o Ente.....	26
Art. Progressione economica all'interno delle aree.....	27
Art. Progressione tra le aree	29
Art. Norme transitorie su procedure concorsuali, selettive e progressioni economiche in corso.....	30
Art. Decorrenza e disapplicazioni	31
Capo III Sistema degli Incarichi.....	32
Art. Definizione, principi e tipologie	32
Art. Contenuto degli incarichi di posizione.....	34

Art. Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione	35
Art. Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione	37
Art. Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa.....	39
Art. Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale.....	40
Art. Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale.....	43
Art. Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale	44
Art. Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari	48
Art. Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area degli assistenti e dell'area degli operatori.....	49
Art. Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione	50
Art. Norma di prima applicazione sul sistema degli incarichi	51
Art. Norma transitoria sul sistema degli incarichi.....	51
Art. Decorrenza e disapplicazioni	52
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	53
Capo I Costituzione del rapporto di lavoro.....	53
Art. Il contratto individuale di lavoro.....	53
Art. Periodo di prova.....	54
Art. Transizione di genere	57
Art. Ricostituzione del rapporto di lavoro.....	57
Art. Decorrenza e disapplicazioni	58
Capo II Istituti dell'orario di lavoro	59
Art. Orario di lavoro	59
Art. Servizio di pronta disponibilità	62
Art. Riposo settimanale	63
Art. Lavoro straordinario.....	64
Art. Banca delle ore	66
Capo III Ferie e festività	68
Art. Ferie e recupero festività soppresse	68
Capo IV Permessi, assenze e congedi	70
Art. Permessi giornalieri retribuiti.....	70
Art. Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari.....	71
Art. Permessi previsti da particolari disposizioni di legge.....	72
Art. Congedi per le donne vittime di violenza	73
Art. Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici	75
Art. Permessi orari a recupero	77
Art. Assenze per malattia	78

Art. Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.....	80
Art. Congedi dei genitori.....	81
Art. Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche	83
Art. Diritto allo studio	84
Art. Decorrenza e disapplicazioni	86
Capo V Mobilità.....	87
Art. Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria del personale.....	87
TITOLO VI LAVORO A DISTANZA.....	89
Capo I Lavoro agile	89
Art. Definizione e principi generali.....	89
Art. Accesso al lavoro agile.....	90
Art. Accordo individuale	91
Art. Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione.....	92
Art. Formazione.....	93
Capo II Altre forme di lavoro a distanza.....	94
Art. Lavoro da remoto	94
TITOLO VII RESPONSABILITA' DISCIPLINARE	96
Art. Obblighi del dipendente	96
Art. Codice disciplinare.....	98
TITOLO X TRATTAMENTO ECONOMICO.....	103
Capo I Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari.....	103
Art. Struttura della retribuzione delle aree degli operatori ausiliari, degli operatori, degli assistenti e dei professionisti della salute e dei funzionari.....	103
Art. Struttura della retribuzione dell'area del personale di elevata qualificazione	104
Art. Retribuzione e sue definizioni.....	104
Art. Struttura della busta paga	105
Art. Tredicesima mensilità	106
Art. Incrementi degli stipendi tabellari.....	107
Art. Effetti dei nuovi stipendi.....	107
Art. Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale	108
Art. Trattamento economico tabellare del personale di elevata qualificazione.....	110
Art. Decorrenza e disapplicazioni	110
Capo III Sistema indennitario	111
Art. Indennità di specificità infermieristica.....	111
Art. Indennità tutela del malato e promozione della salute	111

Art. Indennità di turno e di servizio notturno	112
Art. Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi	113
Art. Indennità professionale specifica	114
Art. Indennità di rischio radiologico	115
Art. Riposo biologico	115
Art. Indennità di polizia giudiziaria.....	115
Art. Indennità di bilinguismo	116
Art. Decorrenza e disapplicazioni	116
ALLEGATO A	117
DECLARATORIA DELLE AREE E DEI PROFILI.....	117
Tabelle	126
Tabella A Incrementi mensili dello stipendio tabellare.....	126
Tabella B Nuovi valori del trattamento economico costituito da stipendio tabellare, valore comune della ex indennità di qualificazione professionale e fasce retributive	127
Tabella C Valori del trattamento economico costituito da stipendio tabellare, valore comune della ex indennità di qualificazione e fasce retributive a seguito del conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare.....	128
Tabella D Stipendi tabellari delle nuove Aree	129
Tabella E Valori annui dei differenziali stipendiali e numero massimo di differenziali attribuibili.....	129
Tabella F Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione professionale	130
Tabella G Indennità professionale specifica.....	131
Tabella H Indennità di specificità infermieristica	131
Tabella I Indennità tutela del malato e promozione della salute	132

ITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le aziende ed enti del comparto indicate all'art. 3 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva **del 3 agosto 2021**.
2. Al personale del comparto, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
3. Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, istituti, RSA ed enti del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'art. 6 del Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti di contrattazione collettiva nazionale del 3.8.2021 è riportato nel testo del presente contratto come "Aziende ed Enti".
4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001". Il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come "D. Lgs. n. 502 del 1992".
5. Nel testo del presente contratto per "dirigente **o** responsabile" si intende il dirigente **o il responsabile** preposto alle strutture con gli incarichi individuati dai rispettivi ordinamenti aziendali, adottati nel rispetto delle leggi regionali di organizzazione. Con il termine di "unità operativa" si indicano genericamente articolazioni interne delle strutture aziendali così come individuate dai rispettivi ordinamenti, comunque denominate.

6. ¹

Art.

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo **1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021**, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle Aziende ed Enti mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Aziende e Enti entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata **o con PEC**, almeno sei mesi prima della scadenza **o, se firmato successivamente a tale data, entro tre mesi dalla sua sottoscrizione definitiva**. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto **o, se firmato successivamente a tale data, entro sei mesi dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa**. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-bis comma 1 del d. lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di

¹ Eliminato il comma a seguito dell'accoglimento degli emendamenti sindacali in data 20.10.2021 – presentata alla riunione del 4.11.21: “Il riferimento alla legge 22 maggio 2017, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come “legge 81/2017”.

tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi ². Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del d. lgs. n. 165/2001.

7. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del d. lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

Art. Conferme

1. **Le disposizioni contenute nel CCNL del 21 maggio 2018 e quelle, ancora vigenti, contenute nei CCNL precedenti a quest'ultimo concernenti le Aziende e gli Enti del presente comparto della Sanità continuano a trovare applicazione, in quanto non espressamente disapplicate e sostituite dalle norme o comunque in quanto compatibili con le previsioni.**

² Eliminata la parola "tabellari" per adeguamento a testo delle Funzioni Centrali. Emendamento non ancora presentato.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Azienda o Ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle Aziende ed Enti a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
 - **si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.**
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le Aziende ed Enti, si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Aziende ed Enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto **dall'art. ... (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie)**. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure).
6. E' istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna Azienda o Ente assume gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, D. Lgs. n. 165/2001. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.
7. **Alle organizzazioni sindacali sono garantite, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.**
8. **Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 3 (Obiettivi e strumenti) del CCNL del 21 maggio 2018.**

Art. Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è data preventivamente e in forma scritta dalle Aziende o Enti ai soggetti sindacali **di cui all'art. ..., comma 3, (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.**
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella **preventiva** trasmissione puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda o Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui **all'art...., comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie)** di procedere a una valutazione

approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli ... (Confronto) e ... (**Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**) ³ **nonché** ...(**Confronto regionale**) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. **Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS.. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.**
6. **Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 (Informazione) del CCNL del 21 maggio 2018.**

Art. Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art., **comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie)** di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda o Ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda o Ente e i soggetti sindacali⁴, se entro 5 giorni **lavorativi** dall'informazione il confronto è richiesto da questi ultimi, **si incontrano comunque non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.** L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda o Ente contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

³ Eliminato il periodo “*del CCNL 21 maggio 2018*” precedentemente presentata in data 7.9.2021.

⁴ Eliminato il periodo “*si incontrano*” per adeguare il testo agli emendamenti sindacali in data 26.10.2021. Presentato ai sindacati alla riunione del 4.11.21.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui **al comma 3 dell'art. ... (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie)** :
- a) criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi;
 - c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi ⁵;
 - e) i criteri per la graduazione degli incarichi ⁶, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001;
 - g)⁷
 - h) criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.
 - i) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;**
 - l) i criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi.**
4. **Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 (Confronto) del CCNL del 21 maggio 2018.**

Art. **Confronto regionale**

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle Aziende ed Enti nel rispetto dell'art. 40 del D.lgs. 165 del 2001, le Regioni entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa, nelle seguenti materie relative:
- a. all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. ..., comma 4 lett. a) (Fondo premialità e fasce) e, in particolare, a quelle destinate all'istituto della

⁵ Eliminato "di funzione" per adeguamento sistema degli incarichi.

⁶ Eliminato "di funzione" per adeguamento sistema degli incarichi.

⁷ Eliminato il periodo "le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro" e spostato su contrattazione in relazione all'accoglimento delle richieste delle OOSS in data 26.10. Presentata all'incontro del 4.11.2021.

produttività che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità degli obiettivi aziendali e regionali;

- b. alle metodologie di utilizzo da parte delle Aziende ed Enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale di cui all'art. 39, comma 4 del CCNL 7/4/1999 (Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica);
 - c. alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa di cui all'art. 39, comma 8 del CCNL 7/4/1999 (Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica);
 - d. alle linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale;
 - e. alle linee di indirizzo per la regolamentazione dell'attività di supporto alla libera professione.**
 - f. ai progetti di riorganizzazione collegati ai fondi del PNRR.**
2. Nei processi di riorganizzazione o riordino che prevedano modifiche degli ambiti aziendali il tavolo di confronto di cui al presente articolo tratterà le seguenti materie:
 - a) criteri di scorporo o aggregazione dei fondi nei casi di modifica degli ambiti aziendali;
 - b) criteri generali relativi ai processi di mobilità e riassegnazione del personale.
 3. Con riferimento al comma 1, lettere b) e c) rimangono, comunque, ferme tutte le disposizioni contrattuali previste per la formazione dei fondi di cui agli artt. ... (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e ... (Fondo premialità e fasce), nonché le modalità di incremento ivi stabilite.
 4. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale il confronto in sede regionale valuterà, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e ai processi di stabilizzazione, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine.
 - 5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 (Confronto regionale) del CCNL del 21 maggio 2018.**

Art.
Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale⁸ finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. ..., comma 3, **lettera b)** (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie),⁹ su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda o Ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione, al lavoro agile, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro,¹⁰ **sulle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out, nonché sull'eventuale esonerabilità, dai servizi di pronta disponibilità, del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica**¹¹ al fine di formulare proposte all'Azienda o Ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione è **istituito presso ogni Azienda o Ente. Le Aziende o Enti entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono, ove necessario, ad attivarlo e ad aggiornarne la composizione. Esso:**
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali¹² **firmatarie del presente contratto** nonché da una rappresentanza dell'Azienda o Ente, con rilevanza **numerica** pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce, almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Azienda o Ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

⁸ Eliminata la parola "*consultiva*" in accoglimento delle richieste sindacali del 4.11.2021.

⁹ Eliminato da Aran il periodo "*del 21 maggio 2018*" a seguito della richiesta sindacale di revisione dell'articolo sulla contrattazione presentato in data 7.9.2021.

¹⁰ Eliminato da Aran il periodo "*sulle azioni attinenti alla prevenzione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro*". Alla riunione del 20.10.2021 restava come materia di confronto all'art. ... comma 3 lett. g) (Confronto) poi, in vista della riunione del 4.11.2021, è stata spostata, su richiesta sindacale, in contrattazione integrativa.

¹¹ Eliminato il periodo "*nonchè sulle aggressioni subite in servizio dal personale*" a seguito dell'incontro con le OOSS del 20.10.2021 e inserito nel confronto. Presentato alla riunione del 4.11.21.

¹² Eliminato il periodo "*di cui all'art 8, comma 3(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), del CCNL del 21 maggio 2018*" su richiesta sindacale a seguito dell'incontro del 7.9.202 e successivo del 7.10.2021. Presentata alla riunione del 4.11.2021.

- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Azienda o Ente;
 - d) **adotta** un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) **svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL del 21 maggio 2018;**
 - f) **redige un report annuale delle proprie attività.**
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. ..., comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) ¹³, o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5. Costituiscono **inoltre** oggetto di informazione, **con cadenza semestrale**, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) **del CCNL del 21 maggio 2018.**
6. **Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie relative ai progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art. ... (Confronto), nel rispetto delle procedure ivi previste, fino alla sua istituzione.**
7. **Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7 (Organismo paritetico per l'innovazione) del CCNL del 21 maggio 2018.**

Art.

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come

¹³ Eliminato da Aran il periodo “del 21 maggio 2018” a seguito della richiesta sindacale di revisione dell'articolo sulla contrattazione. Presentata inizialmente in data 7.9.2021 e successivamente alla riunione del 4.11.2021.

individuata al comma 3, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.

2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di singola Azienda o Ente (“contrattazione integrativa aziendale”).
3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall’organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:
 - a. i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all’interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. ... (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e ... (Fondo premialità e fasce) ;
 - b. i criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c. criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche **all’interno delle aree**;
 - d. i criteri per l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - e. i criteri generali per l’attivazione di piani di welfare integrativo;
 - f. l’elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell’art. 60, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) **del CCNL 21 maggio 2018**;
 - g. l’elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell’art. 57, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato) **del CCNL 21 maggio 2018**;
 - h. l’eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall’art. ..., comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. ..., comma 8 (Diritto allo studio);
 - i. le condizioni, i criteri e le modalità per l’utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell’art. 59, comma 4 (Contratto di somministrazione) **del CCNL 21 maggio 2018**;

- j. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- k. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;
- l. l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. ... (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
- m.¹⁴
- n. l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. ..., commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti;
- o. **le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.**

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL 21 maggio 2018.

Art.

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. ..., comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. ..., comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'Azienda o Ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. ..., comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'Azienda o Ente convoca i soggetti sindacali di cui all'art. ... (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10 (Clausole di raffreddamento) **del CCNL del 21.5.2018**, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente

¹⁴ Eliminato il periodo "l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. ... (Fondo condizioni di lavoro e incarichi)"

prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. ..., comma 5, lettere f), g), h), i), j), k), n), o) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. ..., comma 5, lettere a), b), c), d), e), l), m), (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 (Clausole di raffreddamento) **del CCNL del 21.5.2018**, l'Azienda o Ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Azienda o Ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna Azienda o Ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.
8. Le Azienda o Enti sono tenuti a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
9. **Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 9 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure) del CCNL 21 maggio 2018.**

Capo II **Diritti sindacali**

Art. **Diritto di assemblea**

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Azienda o Ente per n.12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:
 - a. singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto;
 - b. dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti;
 - c. da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui al primo alinea, congiuntamente con la RSU.
3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo, resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall' art.4 del contratto collettivo quadro del 4.12.2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.
4. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile o da remoto di cui al Titolo VI “Lavoro a distanza”.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 2 del CCNL del 20.9.2001 integrativo del CCNL del 7.4.1999. E' tuttavia confermata la disapplicazione dell'art. 26 del DPR 384/1990 ivi prevista al comma 4.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I Sistema di classificazione professionale

Art. Il sistema di classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione del personale è improntato a criteri di flessibilità funzionali alle esigenze proprie dei differenti modelli organizzativi aziendali.
2. **Nel sistema di classificazione il personale viene ripartito nei successivi differenti ruoli:**
 - **Ruolo sanitario – personale infermieristico e delle altre professioni sanitarie:** caratterizzato dallo svolgimento di attività dirette alla prevenzione, alla cura e salvaguardia della salute individuale e collettiva; alla riabilitazione, all'esecuzione di procedure tecniche necessarie alla effettuazione di metodiche diagnostiche su materiali biologici o sulla persona, ovvero attività tecnico-assistenziale; all'attività di prevenzione, verifica e controllo in materia di igiene e sicurezza ambientale nei luoghi di vita e di lavoro, di igiene degli alimenti e delle bevande, di igiene e sanità pubblica e veterinaria;
 - **Ruolo sociosanitario:** caratterizzato dallo svolgimento di attività dirette prevalentemente ad erogare prestazioni sociosanitarie e azioni di protezione sociale nonché ad intervenire in attività di mantenimento dello stato di salute ed in attività di lotta all'emarginazione, devianza e dipendenza;
 - **Ruoli amministrativo, tecnico e professionale:** caratterizzati dallo svolgimento di attività proprie delle funzioni finalizzate al miglioramento dell'attività aziendale di loro competenza nell'ottica dell'efficienza, efficacia e semplificazione dell'azione amministrativa, gestionale e tecnico-professionale.
3. Il sistema di classificazione del personale è articolato in **cinque** aree, che corrispondono a **cinque** differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

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

4. Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze professionali necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A.
5. In coerenza con i relativi contenuti, nell'ambito di ciascuna area sono individuati i profili professionali, da intendersi come insiemi omogenei più specifici delle competenze professionali proprie dell'area.
6. L'allegato A contiene anche, per ciascuna area, le declaratorie dei profili professionali e dei relativi requisiti di accesso. Per i ruoli sanitario e sociosanitario, l'elencazione dei profili professionali di cui all'allegato A ha carattere meramente ricognitivo di quanto stabilito dalle disposizioni legislative o dai decreti ministeriali istitutivi degli stessi. **L'indicazione dei profili contenuta nella declaratoria di cui all'Allegato A è esaustiva. In caso di individuazione di nuovi profili sanitari e sociosanitari o di eventuali modifiche e/o integrazioni degli stessi da parte dei soggetti istituzionalmente competenti in base alle vigenti disposizioni legislative ovvero a seguito della definizione della formazione complementare o specialistica, le parti si incontreranno per l'individuazione dell'area di appartenenza dei profili interessati.**
7. Nelle aree è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna Area.
8. **Il possesso di specifiche caratteristiche di ciascun ruolo nelle diverse aree, con esclusione del personale dell'elevata qualificazione, è declinato nel trattamento economico attraverso l'attribuzione di istituti contrattuali, come di seguito rappresentato:**

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

9. Le competenze professionali sono esercitate nel rispetto delle declaratorie dei profili, dei codici deontologici, ove esistenti, e della formazione acquisita nonché, per le professioni sanitarie, secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 2, della legge n. 42 del 1999.

Art.

Area del personale di elevata qualificazione

1. L'accesso alla presente area avviene dall'esterno o attraverso una progressione tra le aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. 165/2001 nel rispetto dei requisiti di accesso specifici riportati nell'Area del personale di elevata

qualificazione di cui all'Allegato A. La denominazione dei profili della presente area è quella dei profili dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con l'aggiunta del suffisso "di elevata qualificazione".

2. Al personale che accede alla presente area ai sensi del comma 1 viene conferito un incarico di cui all'art. ...comma 4), lettera a) (**Definizione, principi e tipologie**). L'incarico viene assegnato dopo il superamento del periodo di prova.
3. **La struttura retributiva della presente area è contenuta nell'art. (Struttura della retribuzione dell'area del personale di elevata qualificazione) ¹⁵.**
4. Al personale della presente area non si applica l'articolo 60 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del CNL del 21.5.2018.

Art.

Specificità del personale infermieristico e delle altre professioni sanitarie

1. Il personale infermieristico e delle altre professioni sanitarie si colloca in una posizione strategica nell'ambito delle Aziende ed Enti di cui all'art. (Campo di applicazione) per la relativa specificità, **competenza e professionalità**.
2. **Il personale infermieristico opera in particolare nelle aree delle cure primarie, nell'emergenza urgenza, chirurgica, pediatrica e della salute mentale e delle dipendenze affiancando tecnicamente e scientificamente il dirigente medico e gli altri specialisti nel trattamento diagnostico/terapeutico dei pazienti nell'ambito della cura della loro salute fisica e mentale.**
3. Tale personale si caratterizza per lo svolgimento, con autonomia professionale, di¹⁶ **quanto specificato nelle normative vigenti.**

¹⁵ Eliminato il periodo "Il trattamento economico **tabellare** del personale della presente area assorbe l'eventuale maturato economico in godimento derivante da precedenti fasce economiche, il differenziale economico di professionalità, eventuali assegni personali, l'indennità professionale specifica, l'indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi". Emendamento Aran. Non ancora presentato.

¹⁶ Eliminato il periodo "attività dirette:

- alla prevenzione, cura e salvaguardia della salute individuale e collettiva;
- alla riabilitazione e a procedure di valutazione funzionale;
- alla esecuzione di procedure tecniche necessarie all'effettuazione di metodiche diagnostiche su materiali biologici o sulla persona, ovvero attività tecnico-assistenziale;

all'attività di prevenzione, verifica e controllo in materia di igiene e sicurezza ambientale nei luoghi di vita e di lavoro, di igiene degli alimenti e delle bevande, di igiene e sanità pubblica e veterinaria" in accoglimento richiesta OOSS del 26.1.2022. Non ancora presentato

4. Il personale infermieristico e delle altre professioni sanitarie nel dare una risposta immediata ai bisogni dei cittadini in termini di miglioramento della qualità dei servizi, deve poter accedere a piani di formazione continua finalizzati ad aggiornare il patrimonio professionale favorendo la crescita professionale e lo sviluppo delle potenzialità e incentivando comportamenti innovativi.
5. Ai fini del riconoscimento e della valorizzazione delle competenze e delle specifiche attività svolte, **sono previste specifiche** indennità di cui all'art.... (Indennità di specificità Infermieristica) e **all'art... (Indennità tutela del malato e promozione della salute)**.
6. Per le finalità del comma 5, al personale infermieristico e delle altre professioni sanitarie **si applica il sistema degli incarichi di cui al CAPO III (Sistema degli incarichi)**.

Art.

Specificità del personale sociosanitario

1. Tale personale si caratterizza per lo svolgimento di funzioni e attività, mediante percorsi assistenziali integrati, dirette prevalentemente a supportare la persona in stato di bisogno, con problemi di disabilità o di emarginazione condizionanti lo stato di salute, nonché prestazioni sociosanitarie finalizzate alla prevenzione, al mantenimento della salute individuale e collettiva, con azioni di protezione sociale e interventi in situazioni di fragilità nell'ambito materno infantile, anziani, disabilità e non autosufficienza e cronicità, dipendenze, salute mentale, cure palliative e patologie per infezioni da H.I.V..
2. Il personale sociosanitario opera nei seguenti ambiti:
 - nelle aree d'intervento ad alta integrazione sociosanitaria in risposta a **bisogni complessi: non autosufficienza, disabilità, salute mentale adulta e dell'età evolutiva, materno infantile, consultoriale e dipendenze; esso concorre alla valutazione multidimensionale dei bisogni e alla definizione dei Progetti e Piani individualizzati fornendo inoltre indicazioni per l'erogazione congiunta degli interventi da parte delle istituzioni interessate, anche in collaborazione con il personale infermieristico e delle altre professioni sanitarie. Collabora alla definizione dei processi d'intervento socio-sanitari;**
 - **a supporto del personale infermieristico nell'assistenza di base ai pazienti (malati, anziani o disabili) al fine di garantire i bisogni primari nelle attività di vita quotidiana e prestare aiuto per soddisfacimento del benessere e l'autonomia della persona.**

3. Il personale sociosanitario nel dare una risposta immediata ai bisogni dei cittadini in termini di miglioramento della qualità dei servizi, deve poter accedere a piani di formazione continua finalizzati ad aggiornare il patrimonio professionale favorendo la crescita professionale e lo sviluppo delle potenzialità e incentivando comportamenti innovativi.
4. Ai fini del riconoscimento e della valorizzazione delle competenze e delle specifiche attività svolte, è prevista specifica indennità di cui all'art.... (Indennità tutela del malato e promozione della salute).
5. Per le finalità del comma 3, al personale sociosanitario **si applica il sistema degli incarichi di cui al CAPO III del TITOLO III (Sistema degli incarichi)**¹⁷.

Art.

Specificità del personale amministrativo, tecnico e professionale

1. Il personale amministrativo, tecnico e professionale opera in modo trasversale all'interno dell'Azienda ed Ente prevalentemente per processi e supporta tutte le strutture aziendali nelle diverse fasi decisionali non sanitarie.
2. Tale personale si caratterizza per lo svolgimento, con autonomia professionale, di attività caratterizzate da conoscenze specialistiche, anche di ampia autonomia per le aree più elevate e, nel rispetto delle disposizioni impartite dal personale dirigenziale, da una discrezionalità operativa e di gestione, con assunzione di responsabilità, sia pure parziale, rispetto ai risultati dei processi.
3. Il personale amministrativo, tecnico e professionale deve poter accedere a piani di formazione ¹⁸finalizzati ad aggiornare il patrimonio professionale favorendo la crescita professionale e lo sviluppo delle potenzialità e incentivando comportamenti innovativi.

¹⁷ Eliminato il periodo “*possono essere attribuiti eventuali incarichi disciplinati dal presente CCNL con valorizzazione economica correlata alla graduazione degli stessi, nell’ambito della propria area di inquadramento*” Emendamento Aran non ancora presentato.

¹⁸ Eliminata la parola “*continua*”. Emendamento presentato in data 26.01.2022.

4. Per le finalità del comma 3, al personale amministrativo, tecnico e professionale si applica il sistema degli incarichi di cui al CAPO III del TITOLO III (Sistema degli incarichi)¹⁹.

Art.
Norma di primo inquadramento

1. A decorrere dal primo giorno del mese successivo l'entrata in vigore del presente CCNL:
- a) nell'Area degli operatori ausiliari viene classificato tutto il personale afferente alle ex categorie A e B;
 - b) nell'Area degli operatori viene classificato tutto il personale afferente alla ex categoria B, livello economico Bs;
 - c) nell'Area degli assistenti:
 - viene classificato tutto il personale afferente alla ex categoria C;
 - viene istituito il nuovo profilo di "Assistente Informatico" nel ruolo tecnico senza incremento di spesa le cui attribuzioni, modalità e requisiti d'accesso sono indicate nell'Allegato A; il personale già inquadrato nel precedente profilo di "Programmatore" acquisisce la suddetta nuova denominazione;
 - d) nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari:
 - viene classificato tutto il personale afferente alla ex categoria D e alla ex categoria D, livello economico Ds;
 - viene istituito il nuovo profilo di "collaboratore tecnico professionale ambientale", senza incremento di spesa, le cui attribuzioni, modalità e requisiti d'accesso sono indicate nell'Allegato A. Tale nuovo profilo è ascrivibile al ruolo tecnico. Tutti i "collaboratori tecnico professionali" già in servizio nelle ARPA acquisiscono la suddetta nuova denominazione.
2. A decorrere dal primo giorno del mese successivo l'entrata in vigore del presente CCNL sono posti ad esaurimento:
- a) nell'Area degli operatori ausiliari: tutti i profili già ascritti alla ex categoria A; è confermato ad esaurimento il profilo di "Operatore tecnico addetto all'assistenza";
 - b) nell'Area degli operatori: il profilo di "puericultrice"; sono confermati ad esaurimento i profili di "infermiere generico", "infermiere psichiatrico con un anno di corso", "massaggiatore" e "massofisioterapista";

¹⁹ Eliminato il periodo "possono essere attribuiti eventuali incarichi disciplinati dal presente CCNL con valorizzazione economica correlata alla graduazione degli stessi, nell'ambito della propria area di inquadramento" Emendamento Aran non presentato.

- c) nell'Area degli assistenti: sono confermati ad esaurimento i profili di “puericultrice senior”, “Infermiere generico o psichiatrico con un anno di corso senior”, “Massaggiatore o massofisioterapista senior” e “operatore tecnico specializzato senior”;
- d) nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari: tutti i profili precedentemente ascritti alla categoria D, livello economico Ds.

Capo II **Passaggi di profilo e progressioni²⁰**

Art.

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

1. Nell'ambito di una stessa Azienda o Ente, i passaggi orizzontali 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. **Al personale oggetto di passaggio di profilo si applica l'Art. ... (Periodo di prova), comma 12, lettera b).**

²⁰ Eliminata la parola “economiche”. Emendamento presentato in data 26.01.2022.

Art.
Progressione economica all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti “differenziali economici di professionalità” da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico.
2. Il presente articolo non si applica al personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione.
3. I differenziali economici di professionalità complessivamente conseguibili da ciascun dipendente **e il valore annuo lordo di ciascuno di essi**, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area **sono indicati, distinti per area di inquadramento, nella tabella E**. Ove il dipendente sia transitato per mobilità da altra azienda o ente, i “differenziali economici di professionalità” maturati nell'azienda o ente di provenienza sono mantenuti fino al termine del rapporto di lavoro.
4. L'attribuzione dei “differenziali economici di professionalità”, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; è inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi **due** anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove siano in corso procedimenti disciplinari riferiti ai medesimi tre anni e gli stessi si concludano, con la comminazione di una sanzione successivamente alla data di scadenza della presentazione delle domande, il dipendente viene escluso dalla procedura, anche nell'ipotesi in cui la stessa sia già stata conclusa, con conseguente ripetizione del differenziale erogato;
 - b) fermo restando quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009, la quota di risorse da destinare ai “differenziali economici di professionalità” attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. ... (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), comma 5 lett. a), nel limite delle risorse di cui al comma 5 previste per la copertura finanziaria degli stessi, **privilegiando, ove possibile, le aree nelle quali si registra il maggiore addensamento di personale**. Una quota delle risorse così destinate non superiore al **10%** viene finalizzata all'attribuzione

dei “differenziali economici di professionalità” secondo i criteri di priorità e le modalità di cui alla lett. e). Le risorse di tale quota eventualmente non utilizzate sono destinate all’attribuzione dei “differenziali economici di professionalità” secondo gli altri subordinati criteri di priorità;

- c) non è possibile attribuire più di un “differenziale economico di professionalità” al dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- d) ferma restando l’assenza dei provvedimenti disciplinari di cui al comma 4 lett. a), i “differenziali economici di professionalità” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all’importo fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base alla media aritmetica semplice degli ultimi tre punteggi conseguiti e riportati nella valutazione annuale di performance individuale, a partire dalla media più elevata e proseguendo in ordine decrescente;
- e) una volta stilata la graduatoria di cui alla lettera d) viene assicurata, entro i limiti della quota di risorse individuata ai sensi della lett. b) secondo periodo, priorità all’attribuzione dei “differenziali economici di professionalità” con i criteri e le modalità di seguito tassativamente riportati secondo il seguente ordine:
 - e1) al personale che abbia maturato 10 anni di esperienza professionale senza aver mai conseguito progressioni economiche, viene attribuito il primo “differenziale economico di professionalità”;
 - e2) al personale che abbia maturato **20** anni di esperienza professionale e che abbia conseguito fino a due progressioni economiche, viene attribuito il successivo “differenziale economico di professionalità”;

Per esperienza professionale di cui alle lett. e1) e e2) deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all’art.1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- f) dopo aver effettuato l’attribuzione con i criteri e le modalità di cui alla lettera e) si procede, nell’ambito della stessa graduatoria, con l’attribuzione dei “differenziali economici di professionalità” al restante personale che non rientri nella casistica di cui alle lett. e1) ed e2) e, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità di seguito riportati:
 - f1) personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
 - f2) personale con il maggior numero di anni di permanenza nel “differenziale economico di professionalità”;

- g) in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) comma 5, lett. c), vengono definiti ulteriori e subordinati criteri di priorità in caso di parità di punteggi determinati ai sensi della lettera f) nel rispetto del principio di non discriminazione
5. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. (Fondo premialità e fasce) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 4, lett. b). Le risorse tornano nella disponibilità dello stesso fondo in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio, tenendo conto di quanto previsto al comma 6.
 6. I “differenziali economici di professionalità” di cui al presente articolo cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le aree, fatto salvo quanto previsto dall'art. ... comma 4 (Progressione tra le aree).
 7. In considerazione di quanto previsto al comma 4 lett. d), l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica **e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.**

Art. Progressione tra le aree

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura selettiva unitamente alla comparazione delle valutazioni conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
2. In caso di progressione tra le aree si applica l'Art., comma 9 (Periodo di prova).
3. In caso di progressioni tra le aree il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo di cui all'Art. (Fondo fasce e premialità).

4. Il personale che alla data della progressione di cui comma 1 risulti avere in godimento un trattamento economico superiore rispetto al tabellare iniziale previsto per la nuova area, è inquadrato nei differenziali economici di professionalità e l'eventuale ulteriore differenza è mantenuta come assegno personale riassorbibile con l'acquisizione del differenziale economico di professionalità successivo. L'assegno personale è a carico del Fondo di cui all'art.... (Fondo fasce e premialità). Non si dà luogo al riassorbimento dell'assegno personale se l'incremento del tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali.
5. In caso di progressione all'area del personale di elevata qualificazione non si applica il comma 4.

Art.

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

1. Le procedure concorsuali e selettive, per l'accesso alle categorie e ai livelli economici del precedente ordinamento professionale, già bandite **alla data di entrata in vigore del presente CCNL**, sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. I vincitori, al termine delle suddette procedure vengono inquadrati secondo il nuovo sistema di classificazione di cui all'art. ... (Il sistema di classificazione del personale), **con attribuzione del relativo trattamento economico, sulla base di quanto previsto ai commi 3, 4, 5, 6 e 7 dell'art.... (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).**
2. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi, già sottoscritti **alla data di entrata in vigore**, sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. Successivamente si applica l'art. ... **(Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).**
3. ²¹

²¹ Eliminato il comma "Ove il dipendente sia transitato per mobilità da altra azienda o ente nel periodo transitorio fino alla data di definitiva sottoscrizione , le fasce economiche maturate nell'azienda o ente di provenienza sono mantenute nella nuova azienda o ente, o fino al termine del rapporto di lavoro se ricadente in tale periodo. Successivamente si applica l'art.". Emendamento non presentato presentato .

Art. Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo, ai sensi dell'art..., comma... (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) e fermo restando quanto previsto nell'art... (Conferme) cessano, in particolare, di avere efficacia:
 - Allegato 1 al CCNL del 07.04.1999 come modificato dall'allegato 1 al CCNL integrativo del 20.9.2001 e dall'allegato 1 al CCNL del 19.4.2004 "Declaratoria delle categorie e profili";
 - art. 12 del CCNL del 21.5.2018 "Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale";
 - art. 12 del CCNL del 7.4.1999 "Obiettivi";
 - artt. 13 del CCNL del 07.04.1999, 8 del CCNL del 19.4.2004 e 17 del CCNL del 19.4.2004 "Il sistema di classificazione del personale";
 - art. 14 del CCNL del 7.4.1999 "Accesso dall'esterno";
 - art. 15 del CCNL del 7.4.1999 "Progressione interna nel sistema classificatorio";
 - art. 16 del CCNL del 7.4.1999 "Criteri e procedure per i passaggi tra categorie";
 - art. 17 del CCNL del 7.4.1999 "Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria";
 - art. 35 del CCNL del 7.4.1999 e art.3 del CCNL del 10.4.2008 "Criteri per la progressione economica orizzontale";
 - art. 37 del CCNL del 7.4.1999 "Finanziamento del sistema classificatorio";
 - art. 19 del CCNL del 7.4.1999, art.4 del CCNL integrativo del 20.9.2001 e art. 18 del CCNL del 19.4.2004 "Profili";
 - art. 6 del CCNL del 20.9.2001 (II biennio economico) "Clausola di interpretazione autentica";
 - art. 50, comma 2 del CCNL 20.9.2001 integrativo del CCNL 7.4.1999 "Norma speciale per le A.R.P.A."

Capo III Sistema degli Incarichi

Art. Definizione, principi e tipologie

1. Il sistema degli incarichi è costituito dalle tipologie di incarico, dalla loro graduazione e dalle procedure di assegnazione, caratterizzate da trasparenza, oggettività e imparzialità delle scelte nonché dalla verifica delle competenze.
2. **Fermo restando la sovraordinazione nell'ambito dell'organizzazione aziendale, le precipe competenze e responsabilità del Dirigente,** il sistema degli incarichi si basa sui principi di maggiore responsabilità e di impegno realmente profuso, valorizzazione del merito e della prestazione professionale ed è funzionale ad una efficace organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e regionale, finalizzati a promuovere lo sviluppo professionale, mediante il riconoscimento dell'autonomia operativa.
3. Il sistema degli incarichi rappresenta una fondamentale componente del sistema classificatorio del personale. Gli incarichi, **con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al all'art. comma 1, lett. a) (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale),** richiedono lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse ²², dell'ambito e del profilo di appartenenza, con assunzione diretta di responsabilità. **Il personale con incarico di funzione professionale di base di cui al all'art. comma 1, lett. a) (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale) esercita compiti e attività connesse all'area e al profilo di appartenenza e aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.**
4. Sono **istituti** in tutti i ruoli i seguenti incarichi:
 - a) Incarico di posizione, **per il solo personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione;**
 - b) Incarico di funzione organizzativa, **per il solo personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari;**

²² Eliminato il periodo “rispetto alle attribuzioni proprie dell'area”. Emendamento presentato in data 17.02.2022

c) Incarico di funzione professionale, **per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori.**

5. I contenuti specifici, i requisiti e **le modalità di conferimento, durata, rinnovo e revoca** degli incarichi di cui al comma 4 sono disciplinati dagli articoli successivi. Non è consentita l'attribuzione di più incarichi contemporaneamente, **fatto salvo l'incarico ad interim di cui al comma 11 dell'art.... (Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione).**

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

- **gli incarichi di posizione sono sovraordinati agli incarichi di funzione organizzativa;**

- **gli incarichi di funzione organizzativa sono sovraordinati agli incarichi di funzione professionale.**

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

	Area	Incarico	Rolo sanitario – personale infermieristico e delle altre professioni sanitarie	Ruolo socio sanitario	Ruoli amministrativo, tecnico e professionale
Incarichi di posizione	Area del personale di elevata qualificazione	Incarico di posizione	Livelli di competenza professionale, responsabilità amministrativa e gestionale nonché autonomia particolarmente elevati, capacità e attitudine ad organizzare l'attività propria e dei colleghi, collegamento con i dirigenti di riferimento. Punto di riferimento di alta qualificazione, finalizzato al consolidamento, sviluppo e diffusione di competenze sanitarie avanzate relative ai processi diagnostici, decisionali e valutativi.	Livelli di competenza professionale, responsabilità amministrativa e gestionale nonché autonomia particolarmente elevati, capacità e attitudine ad organizzare l'attività propria e dei colleghi, collegamento con i dirigenti di riferimento. Punto di riferimento della competenza e consulenza socio-sanitaria nelle situazioni di bisogno e di disagio o nello sviluppo e diffusione di competenze nei processi gestionali all'interno di un gruppo o di un'organizzazione con assunzione di diretta responsabilità, anche con funzioni di controllo.	Livelli di competenza professionale, responsabilità amministrativa e gestionale nonché autonomia particolarmente elevati, capacità e attitudine ad organizzare l'attività propria e dei colleghi, collegamento con i dirigenti di riferimento. Punto di riferimento della competenza nello sviluppo e diffusione di competenze nei processi gestionali e amministrativi all'interno di un gruppo o di un'organizzazione con assunzione di diretta responsabilità, anche con funzioni di controllo, di programmazione, di ricerca e analisi indispensabili per le attività svolte nell'articolazione organizzativa.
			assunzione di specifiche responsabilità, anche amministrative nella gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria con capacità e attitudine ad organizzare fattivamente l'attività propria e dei colleghi	assunzione di specifiche responsabilità, anche amministrative nella gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione socio-sanitaria con capacità e attitudine ad organizzare fattivamente l'attività propria e dei colleghi	assunzione di specifiche responsabilità, anche amministrative nei processi connessi alla gestione di servizi complessi, caratterizzati da un grado di autonomia gestionale e organizzativa che possono richiedere anche l'attività di coordinamento di altro personale
Incarichi di funzione	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Incarico di funzione organizzativa	esercizio di compiti derivanti dalla specifica organizzazione aziendale o attività con contenuti professionali e specialistici, anche di tipo clinico o eventuali funzioni di processo e risultato	---	Punto di riferimento del processo tecnico organizzativo o amministrativo contabile
		Incarico di funzione professionale			
	Area degli assistenti	Incarico di funzione professionale	attività con contenuti professionali e specialistici	Svolgimento di funzioni di tutoraggio nei confronti degli altri operatori della stessa unità organizzativa	Svolgimento di funzioni di primo coordinamento operativo nei confronti nell'ambito del gruppo di lavoro di riferimento
Area degli operatori	Incarico di funzione professionale	attività con contenuti professionali e specialistici			

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

Art. Contenuto degli incarichi di posizione

- L'incarico di posizione è finalizzato ad assicurare lo svolgimento di funzioni caratterizzate da **livelli di competenza professionale, responsabilità amministrativa e gestionale nonché autonomia particolarmente elevati**, con capacità e attitudine ad organizzare **e coordinare** fattivamente l'attività propria e dei colleghi in proficua collaborazione con i medesimi, anche in presenza di eventi straordinari, costituendo il collegamento con i dirigenti di riferimento. In particolare:
 - per il personale del ruolo sanitario – personale infermieristico e delle altre professioni sanitarie:** rappresenta punto di riferimento di alta qualificazione, finalizzato al consolidamento, sviluppo e diffusione di competenze sanitarie avanzate relative ai **processi di cura, riabilitativi e di prevenzione**, decisionali e valutativi;
 - per il personale del ruolo sociosanitario:** rappresenta punto di riferimento della competenza e consulenza socio-sanitaria nelle situazioni di bisogno e di disagio o nello sviluppo e diffusione di competenze nei processi gestionali all'interno di un gruppo o di un'organizzazione con assunzione di diretta responsabilità, anche con funzioni di controllo;

- **per il personale dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico:** rappresenta punto di riferimento della competenza nello sviluppo e diffusione di ²³ processi gestionali e amministrativi all'interno di un gruppo o di un'organizzazione con assunzione di diretta responsabilità, anche con funzioni di controllo, di programmazione, di ricerca e analisi indispensabili per le attività svolte nell'articolazione organizzativa.

Art.

Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione

1. Le Aziende ed Enti in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale istituiscono, con gli atti previsti dagli stessi, gli incarichi di posizione di cui all'art. ... (Contenuto e requisiti degli incarichi di posizione) nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato "Condizioni di lavoro e incarichi".
2. ²⁴.
3. Le Aziende ed Enti, nel rispetto delle disposizioni e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ex art. ... comma 3, lett. e) (Confronto), formulano in via preventiva i criteri per la graduazione degli incarichi di posizione e individuano l'importo della relativa indennità entro il valore minimo e massimo di cui ai commi 6 e 7.
4. La graduazione delle funzioni è effettuata dalle Aziende od Enti sulla base dei seguenti criteri e parametri, anche integrandoli, al fine di adattarli alla loro specifica situazione organizzativa:
 - a) dimensione organizzativa di riferimento;
 - b) presenza di eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento;
 - c) grado di autonomia e responsabilità, **anche amministrativa e gestionale**, e controllo precipui dell'incarico oggetto di assegnazione;
 - d) livello di governo dei processi nell'attività/servizio di riferimento;
 - e) grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;

²³ Eliminato il periodo "competenze nei". Emendamento presentato in data 17.02.2022

²⁴ Eliminato il comma "Fermo restando il limite indicato al comma 1, gli incarichi di posizione sono comunque istituiti dalle Aziende ed Enti entro il limite max del ...% del numero complessivo degli incarichi di funzione di cui all'Art. ... (Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale) comma 1, incrementabile sino al ...% secondo le eventuali linee di indirizzo regionali". Emendamento Aran per adeguamento contrattuale a MEF. Emendamento presentato in data 26.1.2022.

- f) valenza strategica dell'incarico oggetto di assegnazione rispetto alla mission e agli obiettivi propri dell'Azienda o Ente;
- g) affidamento di programmi di aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda o Ente.
5. Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di posizione assume la denominazione di "Indennità di posizione".
6. **L'indennità** di posizione si compone di una parte fissa - coincidente con il valore minimo di euro annui lordi per tredici mensilità - e di una parte variabile lorda per tredici mensilità, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico.
7. Il valore complessivo dell'**indennità** di posizione - inteso come somma della parte fissa e della parte variabile - è definito entro il valore massimo annuo lordo per tredici mensilità di euro
8. Il valore dell'**indennità** di posizione parte fissa di cui al comma 6 assorbe e ricomprende:
- l'eventuale valore dell'indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 1.678,48 per tredici mensilità;
 - **l'eventuale valore dell'indennità di cui all'art. 86, comma 5, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 309,84 per dodici mensilità.**
9. Il dipendente cui è conferito un incarico di posizione può eccezionalmente effettuare **la**²⁵ pronta disponibilità in relazione all'organico previsto o alla situazione contingente del personale in servizio o dimensione organizzativa di riferimento. **In tal caso, le**²⁶ **ore sono remunerate secondo l'art. commi 6 e 7 (Servizio di pronta disponibilità).**
10. L'indennità relativa agli incarichi di posizione assorbe il compenso per il lavoro straordinario, **fatto salvo quanto previsto al comma 9. Per le altre indennità resta fermo quanto previsto al CAPO III del TITOLO IX (Sistema Indennitario).**
11. In caso di temporanea assenza o impedimento del titolare di un incarico, le Aziende o Enti possono affidare un incarico ad *interim* ad altro dipendente inquadrato nell'Area del personale di elevata qualificazione **in possesso dei requisiti**. Lo svolgimento dell'incarico ad *interim* è retribuito con un importo, attribuito a titolo

²⁵ Eliminato il periodo "servizio di". Emendamento presentato in data 17.02.2022

²⁶ Eliminata la parola "tali". Emendamento presentato in data 17.02.2022

retribuzione di premialità, **pari** al 20% del valore economico complessivo dell'incarico **su cui è attivato l'interim**; esso non può superare i 12 mesi dalla data di assegnazione. Al termine del periodo di *interim*, qualora permanga la necessità di attribuire un nuovo incarico ad interim, esso va riassegnato, ove possibile, con criterio di rotazione tra i dipendenti della stessa Area.

Art.

Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione

1. L'incarico di posizione è conferito a tutto il personale, di tutti i ruoli di cui all'Art. ... comma 1 (Il sistema di classificazione del personale), inquadrato **nell'area del personale ad elevata qualificazione**. Non sono conferibili incarichi di posizione al personale di cui all'Art. ... (Il sistema di classificazione del personale), comma 3, lettere a), b), c) e d).
2. Gli incarichi di posizione sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di cinque anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, **anche di durata inferiore** corrispondente alla durata dell'incarico o del comando. La durata può essere inferiore **anche nel caso in cui coincida** con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.
3. Le Aziende ed Enti, nel rispetto delle disposizioni e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ex art. ... comma 3, lett. d) (Confronto), formulano in via preventiva i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi di posizione. Le Aziende e gli Enti provvedono altresì alla descrizione di ciascun incarico.
4. L'Azienda o Ente, dopo l'istituzione dell'incarico di posizione, attiva la procedura di cui all'Art. ... comma 1 (Area del personale di elevata qualificazione). **Nel caso di vacanza di incarico, prima dell'avvio della predetta procedura, è facoltà dell'Azienda o Ente di attivare una procedura di selezione interna mediante avviso, destinata al solo personale già appartenente all'area di elevata qualificazione interessato a ricoprire altro incarico²⁷ al fine di acquisire la disponibilità di candidati all'incarico²⁸ corredata dal curriculum. I criteri selettivi di comparazione sono riportati nell'avviso di selezione che potrà prevedere anche eventuale colloquio.** I criteri selettivi di comparazione vengono riportati nell'avviso di selezione.

²⁷ Eliminato il periodo “*Nel caso di vacanza di incarico, l'Azienda o Ente, prima dell'avvio della procedura di cui all'Art. ... comma 1 (Area del personale di elevata qualificazione), può attivare procedura di selezione mediante avviso interno*”. Emendamento presentato in data 17.02.2022

²⁸ Eliminato il periodo “*e alla definizione dei criteri selettivi di comparazione*”. Emendamento presentato in data 26.01.2022

5. Nella **selezione** di cui al comma 4 deve essere prevista la valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano i ruoli e i profili dell'Area e in particolare deve essere attribuito un peso equilibrato all'esperienza professionale, ad eventuali particolari master acquisiti, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale **ai fini del conferimento dell'incarico**²⁹, escludendo, quindi automatismi generalizzati e basati sull'anzianità di servizio.
6. Gli incarichi **di cui al presente articolo sono attribuiti ai neoassunti dopo il superamento del periodo di prova**³⁰, dal Direttore Generale dell'Azienda o Ente, su proposta del Direttore ³¹ competente per Area **intesa come macrostruttura organizzativa**, con provvedimento scritto e motivato che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività, i criteri e la procedura di valutazione ³².
7. Gli incarichi di posizione possono essere rinnovati a seguito della valutazione positiva al termine **dell'incarico** unitamente all'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi **due** anni superiori alla multa.³³ **Qualora, al termine dell'incarico, la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, al dipendente viene affidato altro incarico di posizione di valore economico complessivo inferiore e non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione. Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di mancato rinnovo dell'incarico.**
8. Allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità l'eventuale rinnovo o l'affidamento di altro incarico, tre mesi prima della naturale scadenza dell'incarico stesso viene effettuata dal dirigente di riferimento la valutazione di fine incarico di cui all'art.... comma 1 (Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione).

²⁹ Eliminato il periodo *“ai fini della definizione ponderata e motivata nella formulazione dell'elencazione dei dipendenti idonei che hanno inteso partecipare alla selezione”*. Emendamento presentato in data 17.02.2022

³⁰ Eliminato il periodo *“Gli incarichi sono attribuiti al personale di cui all'art. ... (Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione) comma 1, superato il periodo di prova”*. Emendamento presentato in data 17.02.2022

³¹ Eliminato il periodo *“Sanitario, Amministrativo o Sociosanitario, ove previsto,”*. Emendamento presentato in data 17.02.2022

³² Eliminate le parole *“e verifica”*. Emendamento presentato in data 17.02.2022

³³ Eliminato il periodo *“Nella valutazione di termine incarico si tiene conto anche dell'esito delle valutazioni annuali”* in quanto già riportato nell'articolo sulla valutazione degli incarichi. Emendamento presentato in data 26.01.2022.

9. Può essere disposta la revoca prima della scadenza dell'incarico per effetto:
- a) della valutazione negativa **annuale** ai sensi dell'art. ... (Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione);
 - b) per il venir meno dei requisiti **e condizioni** richiesti per l'attribuzione;
 - c) a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa.

La revoca avviene con atto scritto e motivato.

10. La revoca dell'incarico comporta³⁴ l'affidamento di altro incarico di posizione di valore economico **complessivo inferiore e non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione**. Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di revoca dell'incarico.

11. Qualora l'Azienda o Ente, per motivate esigenze organizzative o a seguito di processi di riorganizzazione, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, il dipendente resta inquadrato nell'area, ruolo e profilo di appartenenza e allo stesso viene affidato altro incarico di posizione anche di valore **economico complessivo inferiore, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione**.

Art.

Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa

1. **Nell'ambito dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari**, l'incarico di funzione organizzativa comporta l'assunzione di specifiche responsabilità, anche amministrative, quali:
 - **per il personale del ruolo sanitario – personale infermieristico e delle altre professioni sanitarie**: la gestione dei processi assistenziali e formativi, **anche di tutoraggio**, connessi all'esercizio della funzione sanitaria con capacità e attitudine ad organizzare **e coordinare** fattivamente l'attività propria e dei colleghi;
 - **per il personale del ruolo sociosanitario**: la gestione dei processi assistenziali e formativi, **anche di tutoraggio**, connessi all'esercizio della funzione socio sanitaria con capacità e attitudine ad organizzare **e coordinare** fattivamente l'attività propria e dei colleghi;

³⁴ Eliminato il periodo “*la perdita della parte variabile dell'indennità dell'incarico di posizione; in tal caso il dipendente resta inquadrato nell'area, ruolo e profilo di appartenenza. Allo stesso viene*”. Emendamento presentato in data 17.02.2022.

- **per il personale dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico:** processi connessi alla gestione di servizi complessi, caratterizzati da un grado di autonomia gestionale e organizzativa che possono richiedere anche l'attività di coordinamento di altro personale.
2. Il requisito richiesto, salvo quanto previsto nell'art. ... (Norma di prima applicazione sul sistema degli incarichi) per il conferimento degli incarichi di funzione organizzativa, è il possesso del diploma di laurea magistrale o specialistica e almeno cinque anni di esperienza professionale, **anche con incarico professionale di complessità base**, con valutazioni sempre positive, nel profilo di appartenenza, e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi **due** anni superiori alla multa. Nel computo dei cinque anni di esperienza professionale rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.
 3. **La funzione di coordinamento prevista dalla Legge n. 43 del 2006 è confermata e valorizzata all'interno della graduazione dell'incarico di funzione organizzativa, anche in relazione all'evoluzione dei processi e modelli organizzativi ed all'esperienza e professionalità acquisite; il requisito richiesto è il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 4 e 5 della legge n. 43/2006.**

Art.

Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale

1. L'incarico di funzione professionale comporta l'esercizio di compiti derivanti dalla specifica organizzazione aziendale o attività con contenuti **professionali e specialistici, anche di tipo clinico o eventuali funzioni di processo e risultato**, correlate alla iscrizione ad albi professionali ove esistenti. Tali compiti, **con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al all'art. comma 1, lett. a) (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale)**, sono aggiuntivi e/o maggiormente complessi e richiedono significative competenze professionali rispetto a quelle proprie del profilo posseduto. **Il personale con incarico di funzione professionale di base di cui al all'art. comma 1, lett. a) (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale) esercita compiti e attività connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione. Tale incarico è automaticamente aggiornato in relazione ad eventuali successive strutture aziendali di assegnazione.** Con riferimento alle sottostanti aree di classificazione,

sono individuabili i **seguenti contenuti minimi delle attività caratterizzanti l'incarico** di funzione professionale **in relazione alle aree di appartenenza:**

Area	Attività caratterizzante l'incarico
Area degli operatori	Per il ruolo sanitario: attività con contenuti professionali e specialistici; Per il ruolo sociosanitario: svolgimento di funzioni di tutoraggio nei confronti degli altri operatori della stessa unità organizzativa. Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: svolgimento di funzioni di primo coordinamento operativo nei confronti nell'ambito del gruppo di lavoro di riferimento
Area degli assistenti	Per il ruolo sanitario: attività con contenuti professionali e specialistici; Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: punto di riferimento del processo tecnico organizzativo o amministrativo contabile
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Esercizio di compiti derivanti dalla specifica organizzazione aziendale o attività con contenuti professionali e specialistici, anche di tipo clinico o eventuali funzioni di processo e risultato.

2. I requisiti richiesti per il conferimento degli incarichi di funzione professionale, in relazione alle diverse aree e ruoli, sono i seguenti:

a) per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari:

Ruoli sanitario e sociosanitario:

- **Incarico di complessità base: superamento del periodo di prova;**
- **Incarico di complessità media ed elevata: almeno 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, anche con incarico professionale di complessità base con valutazioni sempre positive e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa. Nel computo dei cinque anni di esperienza professionale rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.**

In alternativa alla maturazione dei cinque anni:

- 1) **per il conferimento dell'incarico di “professionista specialista”, il possesso del master specialistico di primo livello di cui all'art. 6 della Legge n. 43/06 secondo gli ordinamenti didattici universitari definiti dal Ministero della Salute e il Ministero dell'Università, su proposta dell'Osservatorio nazionale per le professioni sanitarie, ricostituito presso il MIUR con il decreto interministeriale 10 marzo del 2016 e sentite le Regioni. Restano fermi i requisiti relativi alla valutazione positiva della performance con riferimento all'ultimo anno, laddove presente, e alla assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa **in analogia agli altri incarichi di funzione professionale**;**

- 2) **per il conferimento dell'incarico di “professionista esperto”, aver acquisito competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari individuati dall'Azienda o Ente con apposito regolamento, unitamente al possesso di una esperienza professionale di tre anni maturati, anche con incarico professionale di complessità base, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso la medesima Azienda o altre Aziende od Enti del Comparto, valutazione positiva della performance con riferimento all'ultimo anno e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa **in analogia agli altri incarichi di funzione professionale.****

Ruoli amministrativo, professionale e tecnico:

- **Incarico di complessità base:** superamento del periodo di prova;
 - **Incarico di complessità media ed elevata:** almeno 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, anche con incarico professionale di complessità base con valutazioni sempre positive e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa. Nel computo dei cinque anni di esperienza professionale rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi
- b) **per le aree degli assistenti e degli operatori:** per gli incarichi di qualsiasi complessità, il possesso di almeno quindici anni di esperienza nel profilo di appartenenza, il titolo di abilitazione ove esistente, valutazioni sempre positive nonché assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa. Nel computo dei quindici anni di esperienza rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a

tempo determinato e/o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.

Art.

Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale

1. Le Aziende e gli Enti in relazione alle esigenze di servizio, sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale, istituiscono, con gli atti previsti dagli stessi, gli incarichi di funzione organizzativa e professionale nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato “Condizioni di lavoro e incarichi”.
2. Le Aziende e gli Enti, nel rispetto delle disposizioni e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ex art. ... comma 3, lett. d) (Confronto), formulano in via preventiva i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione e individuano l'importo della relativa indennità entro il valore minimo e massimo previsti negli art. ... **(Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) e art..... (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area degli assistenti e dell'area degli operatori)**, tenendo conto delle eventuali linee di indirizzo regionali.
3. La graduazione degli incarichi di **funzione organizzativa** viene suddivisa in due fasce economiche in relazione alla dimensione organizzativa di riferimento, al livello di autonomia e responsabilità della funzione, al tipo di specializzazione richiesta, alla complessità ed implementazione delle competenze, alla valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda o Ente:
 - a) Incarichi di complessità media;
 - b) Incarichi di complessità elevata.
4. La graduazione degli incarichi di **funzione professionale** viene suddivisa in tre fasce economiche in relazione alla dimensione organizzativa di riferimento, al livello di autonomia e responsabilità della funzione, al tipo di specializzazione richiesta, alla complessità ed implementazione delle competenze, alla valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda o Ente:
 - a) Incarichi di complessità base;
 - b) Incarichi di complessità media;
 - c) Incarichi di complessità elevata.

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

Art.

Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale

- 1. Al personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari:**
 - a) Per il personale neoassunto dopo il superamento del periodo di prova e per il personale non destinatario di un incarico di media o elevata complessità, è attribuito un incarico di funzione professionale di complessità base;**
 - b) Alla maturazione del quinquennio di esperienza professionale, maturata con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso la medesima Azienda o altre Aziende od Enti del Comparto, valutazione positiva della performance con riferimento all'ultimo anno e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, è conferibile un incarico di funzione organizzativa o professionale di complessità media o elevata.**
- 2. Al personale appartenente all'area degli operatori e degli assistenti in possesso dei requisiti di cui al comma 2, lett. b) dell'art.... (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale) è conferibile un incarico di funzione professionale di complessità base, media o elevata.**
- 3. Gli incarichi di funzione indicati ai commi 1 e 2 sono conferiti nel limite di quelli istituiti ai sensi dell'art..... (Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale). Gli incarichi di funzione sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di cinque anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, una durata corrispondente alla durata dell'incarico o del comando; essi sono rinnovabili previa valutazione positiva. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.³⁵ **Gli incarichi di funzione professionale****

³⁵ Eliminato il periodo "Non sono conferibili incarichi di funzione al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale". Emendamento presentato in data 26.01.2022.

di base sono automaticamente rinnovati al termine del quinquennio, fatta salva la possibilità di conferire, ai sensi del comma 1, lett. b), un incarico di funzione organizzativa o professionale di complessità media o elevata in presenza dei requisiti di cui agli artt... (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa) e (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale). Gli incarichi di funzione sono conferibili anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad € In tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

4. Le Aziende e gli Enti, nel rispetto delle disposizioni e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ex art. ... comma 3, lett. d) (Confronto), formulano in via preventiva i criteri per l'affidamento e **revoca** degli incarichi. Le Aziende e gli Enti provvedono altresì alla ³⁶ descrizione di ciascun incarico e, **con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a)**, alla definizione dei criteri selettivi ³⁷. I criteri selettivi ³⁸ vengono riportati nell'avviso di selezione.
5. Nella **selezione**³⁹ di cui al comma 4 deve essere prevista la valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree, gli ambiti e i profili e in particolare deve essere attribuito un peso equilibrato all'esperienza professionale, al titolo/i di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale ⁴⁰, escludendo, quindi automatismi generalizzati e basati sull'anzianità di servizio. Per quanto attiene gli incarichi di funzione professionale nella valutazione dei titoli di studio vanno tenuti presenti altresì gli elementi di valorizzazione di cui al comma 3 dell'Art. ... (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale). Nell'ambito della selezione sono da valorizzare:
 - a) **per gli incarichi di funzione organizzativa**: il master universitario di primo o secondo livello o eventuali percorsi formativi;
 - b) **per gli incarichi di funzione professionale**: la laurea magistrale o specialistica, il master universitario di primo o secondo livello o eventuali percorsi formativi.

³⁶ Eliminata la parola "puntuale". Emendamento presentato in data 17.02.2022

³⁷ Eliminato il periodo "di comparazione". Emendamento presentato in data 17.02.2022

³⁸ Eliminato il periodo "di comparazione". Emendamento presentato in data 17.02.2022

³⁹ Eliminato il periodo "comparazione". Emendamento presentato in data 17.02.2022

⁴⁰ Eliminato il periodo "ai fini della definizione ponderata e motivata nella formulazione dell'elencazione dei dipendenti idonei che hanno inteso partecipare alla selezione". Emendamento presentato in data 17.02.2022

6. Gli incarichi di funzione sono attribuiti dall’Azienda o Ente in base alle risultanze della selezione ⁴¹ tra le domande di partecipazione, **con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a)**,⁴² con provvedimento scritto e motivato che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività, i criteri e la procedura di valutazione ⁴³.
7. Il dipendente cui è conferito un incarico di funzione svolge, laddove previsto, servizio di pronta disponibilità. **In tal caso, le⁴⁴ ore effettuate nel caso di chiamata sono remunerate secondo l’art. commi 6 e 7 (Servizio di pronta disponibilità).**
8. Gli incarichi di funzione, **con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a)**, ai quali si applica il comma 3, secondo periodo, possono essere rinnovati previa valutazione positiva **al termine dell’incarico** e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi **due** anni superiori alla multa.
9. **Qualora, al termine dell’incarico, la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, è prevista:**
 - **per il personale appartenente all’area degli operatori e degli assistenti: la perdita dell’incarico;**
 - **per il personale appartenente all’area dei professionisti della salute e dei funzionari: l’attribuzione di un incarico professionale di complessità base.**

Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell’anno di mancato rinnovo dell’incarico.

10. Può essere disposta la revoca prima della scadenza dell’incarico, **con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a)**, per effetto:
 - a) della valutazione negativa **annuale** ai sensi dell’art. ... (Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione);
 - b) per il venir meno dei requisiti **e condizioni** richiesti per l’attribuzione;
 - c) a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa.

⁴¹ Eliminato il periodo “ *comparazione*”. Emendamento presentato in data 17.02.2022

⁴² Eliminato il periodo “ *presentate a seguito di apposito avviso di selezione interno dai candidati che ne hanno i requisiti*”. Emendamento presentato in data 17.02.2022

⁴³ Eliminate le parole “e verifica”. Emendamento presentato in data 17.02.2022

⁴⁴ Eliminata la parola “ *tali*”. Emendamento presentato in data 17.02.2022

La revoca avviene con atto scritto e motivato e comporta:

- **per il personale appartenente all'area degli operatori e degli assistenti:** la perdita dell'incarico;
- **per il personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari:** nei casi di cui al comma 9, lett. a) e c), la garanzia del solo incarico professionale di complessità base.

Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di revoca dell'incarico.

11. Qualora l'Azienda o Ente, per motivate esigenze organizzative o a seguito di processi di riorganizzazione, debba revocare l'incarico prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, il dipendente resta inquadrato nell'area, ruolo e profilo di appartenenza riacquisendo le funzioni proprie del profilo medesimo con corresponsione del relativo trattamento economico. **Al personale:**

- **appartenente all'area degli operatori e degli assistenti:** può essere affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore;
- **appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari:** può essere affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore **ma non al di sotto del valore dell'indennità di funzione di parte fissa corrispondente alla complessità dell'incarico revocato; il personale con incarico di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a), eserciterà l'incarico nell'ambito della struttura aziendale di nuova assegnazione.**

12. Qualora il dipendente, appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, già titolare di incarico di funzione di complessità media o elevata, per effetto della relativa revoca ai sensi del comma 11 ritornasse titolare di un incarico di funzione professionale di complessità base, viene garantita la parte fissa dell'indennità di funzione corrispondente alla fascia di complessità dell'incarico revocato.

13. Qualora il dipendente, appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti, già titolare di incarico di funzione professionale, per effetto della relativa revoca ai sensi del comma 11 non sia destinatario di altro incarico, purché abbia maturato almeno 15 anni continuativi di incarichi con valutazioni di fine incarico nonché valutazioni annuali, sempre positive, ha diritto ad un assegno a titolo personale non riassorbibile di importo pari al valore del differenziale dell'area nel quale è inquadrato, a valere sul fondo di cui all'art.... (Fondo condizioni di lavoro e incarichi). Nel computo dei 15 anni rientra l'incarico di funzione professionale di complessità bassa, media o elevata.

14. Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per la progressione economica all'interno dell'area di appartenenza qualora sia in possesso dei relativi requisiti.

Art.

Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari

- 1. Gli incarichi di funzione del personale della presente area sono finanziati con le risorse del fondo di cui all'art. ... (Fondo Condizioni di lavoro e Incarichi).**
- 2. Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di funzione assume la denominazione di "Indennità di funzione".**
- 3. L'indennità di funzione si compone di una parte fissa - coincidente con il valore minimo di cui alla tabella riportata al comma 7 - e di una parte variabile. Tali valori sono lordi per tredici mensilità; insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico. **Il valore dell'incarico di complessità base è composto della sola parte fissa.****
- 4. Il valore complessivo dell'indennità di funzione - inteso come somma della parte fissa e della parte variabile - è definito entro il valore massimo annuo di cui alla tabella riportata al comma 7.**
- 5. Il valore dell'indennità di funzione parte fissa assorbe e ricomprende:**
 - l'eventuale valore dell'indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 1.678,48 per tredici mensilità;
 - **l'eventuale valore dell'indennità di cui all'art. 86, comma 5, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 309,84 per dodici mensilità.**
- 6. L'indennità relativa agli incarichi di funzione di complessità media ed elevata assorbe il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto all'art.... comma 7 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale).**
- 7. L'indennità di funzione, in relazione alla graduazione e in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo dell'Azienda o Ente è attribuita nei limiti di seguito indicati:**

	Tipologie incarichi di funzione (valori per 13 mensilità)	Complessità	Ruolo sanitario - personale infermieristico	Ruolo sanitario - personale delle altre professioni sanitarie	Ruolo sociosanitario	Ruoli amministrativo, tecnico e professionale
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Organizzativa	Elevata	da.....a.....	da.....a.....	da.....a.....	da.....a.....
	Organizzativa	Media	da.....a.....	da.....a.....	da.....a.....	da.....a.....
	Professionale	Elevata	da.....a.....	da.....a.....	da.....a.....	da.....a.....
	Professionale	Media	da.....a.....	da.....a.....	da.....a.....	da.....a.....
	Professionale	Base	€	€	€	€

Art.

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

1. Gli incarichi di funzione del personale della presente area sono finanziati con le risorse del fondo di cui all'art. ... (Fondo Condizioni di lavoro e Incarichi).
2. Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di funzione assume la denominazione di "Indennità di funzione", **interamente variabile**.
3. Il valore complessivo dell'indennità di funzione è definito entro il valore minimo e massimo annuo lordo per tredici mensilità di cui alla tabella riportata al comma 5.
4. L'indennità relativa agli incarichi di funzione assorbe il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto all'art.... comma 7 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale); tale compenso è comunque spettante qualora il valore dell'incarico sia definito in misura inferiore ad euro
5. L'indennità di funzione, in relazione alla graduazione e in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo dell'Azienda o Ente è attribuita nei limiti di seguito indicati:

	Tipologie incarichi di funzione (valori per 13 mensilità)	Complessità	Ruolo sanitario - personale infermieristico	Ruolo sanitario - personale delle altre professioni sanitarie	Ruolo sociosanitario	Ruoli amministrativo, tecnico e professionale
Area degli assistenti	Professionale	Elevata	da.....a.....	da.....a.....		da.....a.....
	Professionale	Media	da.....a.....	da.....a.....		da.....a.....
	Professionale	Base	da.....a.....	da.....a.....		da.....a.....
Area degli operatori	Professionale	Elevata	da.....a.....	da.....a.....	da.....a.....	da.....a.....
	Professionale	Media	da.....a.....	da.....a.....	da.....a.....	da.....a.....
	Professionale	Base	da.....a.....	da.....a.....	da.....a.....	da.....a.....

* per il solo personale ad esaurimento

Art. Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione

1. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico è soggetto a specifica valutazione annuale nonché, **con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a)**, a **valutazione** al termine dell'incarico, secondo i criteri e la procedura prevista dalla regolamentazione aziendale. Nella valutazione di termine incarico si tiene conto anche dell'esito delle valutazioni annuali. **Il personale titolare dell'incarico di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a)**, è **soggetto alla sola valutazione annuale sulla performance.**
2. I criteri e la procedura di valutazione⁴⁵ devono essere preventivamente posti a conoscenza dell'interessato in sede di attribuzione dell'incarico, come previsto dall'art. ... comma 5 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione) e dall'art. comma 4 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale).
3. La valutazione annuale è effettuata dal dirigente di riferimento nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione della retribuzione di premialità.
4. Allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità l'eventuale rinnovo o l'affidamento di altro incarico, tre mesi prima della naturale scadenza dell'incarico stesso viene effettuata dal dirigente di riferimento la valutazione di fine incarico.
5. L'Azienda o Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa acquisisce, in contraddittorio, le considerazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona o legale di sua fiducia.⁴⁶

⁴⁵ Eliminata la parola "verifica". Emendamento presentato in data 17.02.2022

⁴⁶ Eliminato il periodo "L'esito della valutazione finale è rilevante per l'affidamento dello stesso o di altri incarichi o per la revoca dello stesso". Emendamento presentato in data 17.02.2022

Art.

Norma di prima applicazione sul sistema degli incarichi

1. Al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate, in fase di prima applicazione del nuovo sistema degli incarichi, **e comunque non oltre il 31.12.2023**, in deroga al requisito del titolo di studio richiesto ai sensi dell'Art. (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa) comma 3, le Aziende ed Enti possono conferire l'incarico di funzione organizzativa al personale con esperienza maturata di almeno 15 anni nel profilo di appartenenza che abbia già ricoperto in tale periodo, con valutazione positiva, un incarico di posizione organizzativa, coordinamento o un incarico di organizzazione o professionale **di cui al CCNL 21.5.2018 unitamente all'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni** superiori alla multa. Nel computo dei quindici anni di esperienza rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art.1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.
2. **Con riferimento a quanto previsto al comma 1, per la funzione di coordinamento resta fermo quanto disposto all'art.... comma 4 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa).**

Art.

Norma transitoria sul sistema degli incarichi

1. Nelle more della definizione del nuovo assetto degli incarichi contenuto nel presente CAPO II, gli incarichi di organizzazione e professionali, di cui agli artt.14 e seguenti del CCNL del 21.5.2018, attribuiti alla data del 31.12.2021 o quelli che saranno conferiti in virtù di una procedura già avviata alla medesima data e fermo restando il valore economico già individuato, sono collocati all'interno delle fasce di cui all'Art. ... comma 7 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) senza necessità di attivazione di una nuova procedura selettiva secondo i seguenti criteri:
 - a) gli incarichi di organizzazione in Incarichi di funzione organizzativa;
 - b) gli incarichi professionali in Incarichi di funzione professionale.

Fermo restando il valore economico già individuato per tali incarichi, **agli stessi sarà attribuito il trattamento economico di cui all'art... comma 7 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).**

2. ⁴⁷

3. ⁴⁸

Art. Decorrenza e disapplicazioni

1. Fatto salvo quanto previsto nel precedente art. ... (Norma transitoria sul sistema degli incarichi), con l'entrata in vigore, ai sensi dell'art. 2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) cessano di avere efficacia gli artt. da 14 a 22 del Capo II (Incarichi funzionali) del Titolo III (Ordinamento Professionale) del CCNL del 21 maggio 2018, fatto salvo il richiamo all'articolo 21, commi 1 e 2 del CCNL 21.5.2.018 nel presente CAPO **nonché l'art. 86, comma 5 del CCNL 21.5.2018.**
2. Vengono inoltre confermate le disapplicazioni già contenute nell'art. 23 del CCNL del 21 maggio 2018.

⁴⁷ Eliminato il periodo "Gli incarichi di cui al comma 1, dalla data di sottoscrizione sono soggetti alla disciplina prevista negli articoli del presente CAPO III.". Emendamento presentato in data 17.02.2022.

²¹¹ Eliminato il comma "Il personale alla data di entrata in vigore titolare di un incarico in regime di tempo parziale può continuare a svolgere l'incarico fino alla sua naturale scadenza. Successivamente si applica il comma 2.". Emendamento presentato in data 17.02.2022.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Costituzione del rapporto di lavoro

Art. Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto collettivo. Il Contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le Aziende ed Enti del SSN.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
 - a. tipologia del rapporto di lavoro;
 - b. data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c. **area**, profilo professionale e **retribuzione spettante**;
 - d. **attribuzioni corrispondenti al profilo previste dalle vigenti disposizioni**;
 - e. durata del periodo di prova;
 - f. ⁴⁹**unità operativa o sede di servizio** di prima destinazione dell'attività lavorativa;
 - g. termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di **cessazione** del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'intervenuto annullamento o revoca della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui

⁴⁹ Eliminata la parola “*sede*” in accoglimento degli emendamenti richiesti dalle OOSS in data 7.10.2021.

all'art., comma 2 (Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale).

5. L'azienda, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario, anche in via telematica, a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso o selezione, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Su richiesta dell'interessato, il termine assegnato dall'azienda può essere prorogato di ulteriori 15 giorni per comprovato impedimento. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D.Lgs. 165/2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova azienda o ente, **fatto salvo quanto previsto dall'art. (Periodo di prova)**.
6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'azienda comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.
7. **Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 24 (Il contratto individuale di lavoro) del CCNL del 21 maggio 2018.**

Art. Periodo di prova

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita come segue:
 - a) **2 mesi per i dipendenti inquadrati nelle aree degli operatori ausiliari e degli operatori;**
 - b) **4 mesi per i dipendenti inquadrati nelle aree degli assistenti e dei professionisti della salute e dei funzionari;**
 - c) **6 mesi per il personale di elevata qualificazione.**

Nella prima applicazione si considerano i periodi prestati nelle categorie o livelli economici del precedente ordinamento professionale confluiti nelle nuove aree.
2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia, **gravi patologie e terapie salvavita** e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dal CCNL. **In caso di assenza per malattia** il dipendente ha diritto alla conservazione del

posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In tale periodo, al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova. In caso di infortunio sul lavoro, malattia professionale o **infermità dovuta** a causa di servizio si applica l'art. 44 (**Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio**) del CCNL del 21 maggio 2018.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.
5. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti **dal comma 3**. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Azienda o Ente deve essere motivato.
6. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
8. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.
9. Il dipendente proveniente dalla stessa azienda o ente durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento della stessa, è reintegrato ⁵⁰ nell'**area**, profilo professionale **e differenziale economico di professionalità** di provenienza.
10. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'azienda o ente del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione anche di diverso comparto, può essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova, di cui al presente articolo, ai sensi dell'art. 12, comma 8, lett. a) del CCNL integrativo del 20/9/2001 (Aspettativa).

⁵⁰ Eliminato il periodo "a domanda" in accoglimento degli emendamenti sindacali nell'ambito dell'incontro del 9.12.2021. Emendamento presentato in data 21.12.2021.

11. Durante il periodo di prova, l'azienda o ente può adottare iniziative per la formazione del personale neo-assunto. Il dipendente può essere applicato a più servizi dell'azienda o ente presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in **attribuzioni proprie del profilo e, ove previsto, del mestiere** di appartenenza.
12. Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti delle Aziende ed Enti del comparto:
- a) con rapporti di lavoro subordinato anche a tempo determinato almeno superiori, complessivamente e senza soluzione di continuità, a dodici mesi effettivamente prestati, che lo abbiano già superato nella medesima **o corrispondente area o categoria o livello economico del precedente ordinamento professionale, profilo ed eventuale ambito di attività. L'esonero di cui sopra determina l'immediata cessazione del rapporto di lavoro originario;**
 - b) **che abbiano effettuato un passaggio di profilo all'interno di ciascuna Area nella stessa Azienda o Ente.**
13. Sono esonerabili dal periodo di prova i dipendenti che abbiano già svolto **presso altre amministrazioni pubbliche rapporti di lavoro subordinato anche a tempo determinato almeno superiori, complessivamente e senza soluzione di continuità, a dodici mesi effettivamente prestati, nella medesima o corrispondente area o categoria del precedente ordinamento professionale, profilo ed eventuale mestiere. L'esonero di cui sopra determina l'immediata cessazione del rapporto di lavoro originario⁵¹.**
14. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art. ..., comma 5 (**Il contratto individuale di lavoro**), il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c..
- 15. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 25 (Periodo di prova) del CCNL del 21 maggio 2018.**

⁵¹ Eliminato il periodo "*che abbiano già svolto periodi di rapporto di lavoro, anche a tempo determinato, nel medesimo o corrispondente profilo, anche in altre amministrazioni pubbliche.*". Emendamento presentato in data 7.9.2021.

Art. Transizione di genere

1. Al fine di eliminare situazioni di disagio ed evitare che possano determinarsi forme di discriminazioni nei confronti del lavoratore che ha intrapreso il percorso di transizione di genere di cui alla legge n. 164/1982 e s.m.i., le Aziende ed Enti riconoscono un'identità alias - con modalità che saranno specificate in apposita regolamentazione interna - al dipendente che ne faccia richiesta supportata da adeguata documentazione medica. L'identità alias da utilizzare, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-novies del d.lgs. n. 165/2001, al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale di cui all'art. 27, commi 1 e 2 del CCNL 20.9.2001 integrativo del CCNL 7.4.1999 riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio.
2. Non si conformano all'identità alias e restano pertanto invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti attinenti al dipendente in transizione di genere che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i sistemi di rilevazione e lettura informatizzata della presenza, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del lavoratore interessato.

Art. Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dipendente **con rapporto di lavoro a tempo indeterminato** che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere, entro cinque anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.
2. L'azienda **o ente** si pronuncia motivatamente entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato **nell'area** e profilo rivestiti al momento delle dimissioni, secondo il sistema di classificazione applicato nell'azienda all'atto della ricostituzione del rapporto di lavoro. Allo stesso è attribuito il trattamento economico iniziale del profilo, con esclusione **dei differenziali retributivi di professionalità** e della R.I.A. a suo tempo eventualmente maturate.
3. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione al riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.

4. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è, in ogni caso, subordinata alla disponibilità del corrispondente posto **nel piano triennale dei fabbisogni dell’Azienda o Ente**, ed al mantenimento del possesso dei requisiti⁵² per l’assunzione da parte del richiedente nonché agli **accertamenti sanitari previsti dalla normativa vigente**⁵³.
5. Qualora il dipendente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di riunione di servizi e di divieto di cumulo. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l’art. 46 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 (Trattamento di fine rapporto di lavoro).
6. E’ confermata la disapplicazione dell’art. 59 del DPR 761/1979.
7. **Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 26 (Ricostituzione del rapporto di lavoro) del CCNL del 21 maggio 2018.**

Art. Decorrenza e disapplicazioni

3. **Con l’entrata in vigore del presente capo ai sensi dell’art. ..., comma ..., (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), e fermo restando quanto previsto nell’art.... (Conferme) cessano, in particolare, di avere efficacia:**
 - **artt. 14 del CCNL del 01/09/1995 e 41 del CCNL del 7/04/1999 “Il contratto individuale di lavoro”;**
 - **artt. 15 del CCNL del 01/09/1995 e 41, comma 2, del CCNL del 7/04/1999 “Periodo di prova”;**
 - **artt. 24 del CCNL del 20/09/2001 “Ricostituzione del rapporto di lavoro”;**
 - **artt. 22, comma 7, del CCNL del 7/4/1999 “Norma finale e transitoria”.**
4. **Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 26 bis (Decorrenza e disapplicazioni) del CCNL del 21 maggio 2018.**

⁵² Eliminata la parola “*generali*”. Emendamento presentato in data 7.9.2021.

⁵³ Eliminato il periodo “*dell’idoneità fisica se la cessazione del rapporto sia stata causata da motivi di salute*”. Emendamento presentato in data 7.9.2021.

Capo II Istituti dell'orario di lavoro

Art. Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore.
2. L'articolazione dell'orario di lavoro persegue i seguenti obiettivi:
 - ottimizzazione delle risorse umane;
 - miglioramento della qualità della prestazione;
 - ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza particolarmente finalizzato all'eliminazione delle liste di attesa;
 - miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche;
 - erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza;
 - **conciliazione tempi di vita e di lavoro.**
3. La distribuzione dell'orario di lavoro, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere, è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:
 - a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;
 - b) orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore. **La programmazione oraria della turnistica deve essere, di norma, formalizzata entro il giorno 20 del mese precedente;**
 - c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali ed annuali con orari inferiori alle 36 ore settimanali. In tal caso, nel rispetto del monte ore annuale, potranno essere previsti periodi con orari di lavoro settimanale, fino ad un minimo di 28 ore e, corrispettivamente, periodi fino a quattro mesi all'anno, con orario di lavoro settimanale fino ad un massimo di 44 ore settimanali;

- d) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
 - e) la previsione, nel caso di lavoro articolato in turni continuativi sulle 24 ore, di periodi di riposo conformi alle previsioni dell'art.7 del D.Lgs. n. 66/2003 tra i turni per consentire il recupero psico-fisico;
 - f) una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate, laddove l'attuale articolazione del turno fosse superiore;
 - g) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare **dei genitori di figli minori di 12 anni con particolare riguardo alla casistica riguardante genitori entrambi lavoratori turnisti** e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - h) tendenziale riallineamento dell'orario reale con quello contrattuale.
4. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 29 del CCNL integrativo del 20/9/2001 e all'art.4 del CCNL del 31/7/2009 (Mensa). La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'Azienda o Ente nella città, alla dimensione della stessa città. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui al precedente comma lett. g).
 5. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 9.
 6. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni **addetto** nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.
 7. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. **In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole Aziende ed Enti, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate.** Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero del debito orario entro l'ultimo giorno del

mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. ... (Struttura della retribuzione delle aree degli operatori ausiliari, degli operatori, degli assistenti e dei professionisti della salute e dei funzionari) e dall'art....(Struttura della retribuzione del personale di elevata qualificazione). Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare **dai CCNL vigenti**. Per i dipendenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora, **dopo aver preso servizio in sede**, sia necessario prestare temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, al di fuori di tale sede e **quindi anche in un'altra sede, della medesima azienda, diversa da quella di servizio che si trovi nella medesima o diversa località** per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro. **Resta fermo quanto previsto dall'art. ... (Trattamento di trasferta) per il diverso caso del dipendente inviato in trasferta.**

8. Con riferimento all'art.4 del D.Lgs. n. 66/2003, il limite di quattro mesi, ivi previsto come periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario, è elevato a sei mesi.
9. Al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere e **territoriali**, l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e **di Unità Operativa** e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle undici ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruito nei successivi **tre** giorni fino al completamento delle undici ore di riposo.
10. **In tutti i casi di assenza giornaliera giustificata, ai fini del computo del debito orario, va riconosciuto al dipendente un orario giornaliero pari alla misura⁵⁴ dell'orario convenzionale di cui al comma 1 del presente articolo fatto salvo quanto diversamente previsto dal CCNL o dalle disposizioni legislative vigenti.**
11. Nei casi in cui **il personale del ruolo sanitario, del ruolo sociosanitario e del profilo del ruolo tecnico addetto all'assistenza**, debba indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione, per

⁵⁴ Eliminato il periodo "Ai fini del computo del debito orario, l'incidenza delle assenze pari all'intera giornata lavorativa si considera convenzionalmente corrispondente". Emendamento presentato in data 7.9.2021

ragioni di igiene e sicurezza, debbano avvenire all'interno della sede di lavoro, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a 10 minuti complessivi e forfettari destinati a tali attività, tra entrata e uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere.

12. Nelle unità operative che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore, ove sia necessario un passaggio di consegne, **al personale sanitario e sociosanitario** sono riconosciuti fino ad un massimo di 15 minuti complessivi e forfettari tra vestizione, svestizione e passaggi di consegne, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere.
13. Sono definibili dalle Aziende ed Enti le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente articolo.
14. **Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 27 (Orario di lavoro) del CCNL del 21 maggio 2018.**

Art. **Servizio di pronta disponibilità**

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura nel tempo previsto con modalità stabilite ai sensi del comma 3.
2. All'inizio di ogni anno le Aziende ed Enti predispongono un piano annuale per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla propria organizzazione, ai profili professionali necessari per l'erogazione delle prestazioni nei servizi e presidi individuati dal piano stesso.
3. Le Aziende ed Enti definiscono le modalità di cui al comma 1 ed i piani per l'emergenza.
4. Sono tenuti a svolgere il servizio di pronta disponibilità i dipendenti in servizio presso le unità operative di cui al piano del comma 2 ed in numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali dell'unità operativa stessa, con le precisazioni di cui all'art.... comma 9 (Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione) e all'art. Comma 7 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale).
5. Il servizio di pronta disponibilità è organizzato utilizzando di norma personale della stessa unità operativa.

6. Il servizio di pronta disponibilità va limitato, di norma, ai turni notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale. Nel caso in cui esso cada in giorno festivo spetta, su richiesta del lavoratore, anche un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale. In caso di chiamata, **a richiesta del dipendente da effettuarsi entro trenta giorni, tali ore possono essere corrisposte a titolo di straordinario ovvero trova applicazione l'art. ... (Banca delle ore).**
7. La pronta disponibilità ha durata di norma di dodici ore; essa dà diritto ad una indennità oraria di euro 1,80 lorde, **eventualmente elevabile in sede di contrattazione integrativa.**
8. Due turni di pronta disponibilità della durata di dodici ore ciascuno sono prevedibili solo nei giorni festivi.
9. Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle undici ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle undici ore di riposo; nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite, in un'unica soluzione, nei successivi **tre** giorni, fino al completamento delle undici ore di riposo. Le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente comma sono definibili dalle Aziende ed Enti.
10. **Non potranno** essere previsti per ciascun dipendente più di **dieci** turni di pronta disponibilità al mese.
11. E' escluso dalla pronta disponibilità il personale del ruolo amministrativo.
12. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del fondo di cui all'art. (Fondo condizioni di lavoro e incarichi).
13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 28 e l'art. 86, comma 1 del CCNL 21.5.2018.

Art. Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dipendente è fissato in numero di 52 all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero

non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito di norma entro la settimana successiva, in giorno concordato fra il dipendente ed il dirigente o il responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio.
3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.
4. La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica o con il sabato per il personale con orario di lavoro articolato su cinque giorni non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.
5. Nei confronti dei soli dipendenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del comma 2.
6. L'attività prestata **dal personale non turnista in orario notturno e/o in** giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente da effettuarsi entro trenta giorni, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario ⁵⁵ **ovvero trova applicazione l'art. ... (Banca delle ore). Restano ferme, ove spettanti, le indennità di cui ai commi 3 e 4 dell'art.... (Indennità di turno e di servizio notturno).**
7. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario **ovvero trova applicazione l'art. ... (Banca delle ore).**
8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 29 (Riposo settimanale) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente o dal responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dalle Aziende ed Enti, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di

⁵⁵ Eliminato il periodo "con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo" per adeguamento disciplina lavoro straordinario. Emendamento presentato in data 26.01.2022.

autorizzazione fatta eccezione per quei casi di urgenza in cui, a garanzia dei livelli di assistenza, non sia possibile l'autorizzazione preventiva ed esplicita del dirigente o del responsabile.⁵⁶

3. **Le risorse di cui al fondo dell'art. ... (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) destinate, ai sensi dell'art., comma 5, lettera a), (Contrattazione integrativa: soggetti e materie), al lavoro straordinario sono assegnate dalle Aziende ed Enti⁵⁷ alle articolazioni aziendali individuate dal D.Lgs. 502 del 1992 (distretti, presidi ospedalieri, dipartimenti ecc.) e/o alle diverse Unità Operative/Servizi, in relazione alle esigenze di servizio ⁵⁸previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale⁵⁹. L'utilizzo delle risorse all'interno delle Unità Operative/Servizi delle predette articolazioni aziendali è flessibile ma il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente, n. 180 ore annuali.**
4. Il limite di cui al comma precedente può essere elevato, anche in relazione a particolari esigenze o per specifiche categorie di lavoratori per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di n. 250 ore annuali.
5. Nella determinazione dei limiti individuali si tiene particolare conto: del richiamo in servizio per pronta disponibilità; della partecipazione a commissioni (ivi comprese quelle relative a pubblici concorsi indetti dall'Azienda o Ente) o altri organismi collegiali, ivi operanti nella sola ipotesi in cui non siano previsti specifici compensi; dell'assistenza all'organizzazione di corsi di aggiornamento.
6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al presente articolo, debitamente autorizzate, possono dare luogo a corrispondente riposo compensativo, **compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio**, da fruirsi entro il termine massimo di 4 mesi. La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore.

⁵⁶ Eliminato il periodo “*Lo stesso può esonerare il lavoratore dall'effettuazione di lavoro straordinario per giustificati motivi d'impedimento derivanti da esigenze personali e familiari.*” In accoglimento della richiesta sindacale emersa nell'incontro del 9.12.2021. Emendamento presentato in data 21.12.2021.

⁵⁷ Eliminato il periodo “*Le Aziende ed Enti determinano le quote di risorse che*”. Proposta Aran in parziale accoglimento degli emendamenti sindacali. Emendamento presentato in data 9.12.2021.

⁵⁸ Eliminato il periodo “*preventivamente programmate ovvero*” in accoglimento di richiesta sindacale emersa nella riunione del 9.12.2021. Emendamento presentato in data 21.12.2021.

⁵⁹ Eliminato il periodo “*vanno assegnate*”. Proposta Aran in parziale accoglimento degli emendamenti sindacali. Emendamento presentato in data 9.12.2021.

7. **A decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL, la tariffa oraria per il lavoro straordinario dei dipendenti è rideterminata per ciascuna area nei seguenti importi:** ⁶⁰

Area	Importo orario
Area degli operatori ausiliari	
Area degli operatori	
Area degli assistenti	
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	

8. ⁶¹
9. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. ... (Fondo condizioni di lavoro e incarichi).
10. **Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 31 (Lavoro straordinario) del CCNL del 21 maggio 2018.**

Art. Banca delle ore

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

⁶⁰ Eliminato il periodo "La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata, convenzionalmente, dividendo per 156 la retribuzione base mensile, di cui all'art.37, comma 2 lett. b del CCNL integrativo del 20.9.2001 (Retribuzione e sue definizioni), comprensiva del rateo di tredicesima mensilità ad essa riferita. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 27 del CCNL del 7/4/1999 (Riduzione dell'orario) il valore del divisore è fissato in 151". Emendamento proposto da Aran. Emendamento presentato in data 26.1.2022 e integrato con tabella in accoglimento osservazioni OOSS.

⁶¹ Eliminato il comma "La maggiorazione di cui al comma 7 è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo". Emendamento proposto da Aran. Emendamento presentato in data 26.01.2022.

2. Nel conto ore confluiscano, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate nei limiti e con le procedure di cui **all'art...., comma 2 (Lavoro straordinario)**, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. L'eventuale richiesta di pagamento, perché avvenga entro l'anno, deve essere inoltrata entro il 15 novembre dell'anno stesso.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, **esclusa la maggiorazione pari al 15% del valore indicato al comma 7 dell'art... (Lavoro straordinario)**, che in rapporto alle ore accantonate **viene pagata** il mese successivo alla prestazione lavorativa.
4. L'azienda rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il responsabile della struttura ed il dipendente.
5. A livello di azienda sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Sull'applicazione dell'istituto l'azienda fornisce informazione ⁶² ai soggetti **di cui all'art. comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie)**.
6. ⁶³
7. Rimane fermo quanto previsto dall'art. ..., comma 6 **(Lavoro straordinario)** nei confronti dei lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore ed i relativi riposi compensativi possono essere usufruiti compatibilmente con le esigenze di servizio anziché entro il mese successivo entro il termine massimo di tre mesi.
8. **Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 40 (Banca delle ore) del CCNL 20.9.2001 integrativo del CCNL 7.4.1999.**

⁶² Eliminata la parola "successiva"

⁶³ Eliminato il comma "La disciplina del presente articolo decorre dall'entrata in vigore del presente contratto"

Capo III **Ferie e festività**

Art. **Ferie e recupero festività soppresse**

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo, al dipendente spetta la retribuzione **di cui all'art., comma 2, lett. c) (Retribuzione e sue definizioni)**.
2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, in cui il sabato è considerato non lavorativo, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi.
3. Per i dipendenti che invece hanno un'articolazione oraria su sei giorni, la durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi.
4. Ai dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione per i primi tre anni di servizio, comprensivi dei periodi lavorati presso una qualsiasi amministrazione, **anche a tempo determinato e anche con profilo o inquadramento diverso**, spettano 26 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni, oppure 30 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni. Dopo tre anni di servizio, **come sopra definiti**, spettano rispettivamente 28 giorni lavorativi e 32 giorni lavorativi.
5. Tutti i periodi di ferie indicati nei commi 2,3, e 4 sono comprensivi delle due giornate previste dall' art.1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire **prioritariamente** nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. **Le giornate di riposo non fruite non sono monetizzabili**. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui agli artt.... (Permessi giornalieri retribuiti) e (Permessi previsti da particolari disposizioni di legge) conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 11. Esse sono fruito, previa autorizzazione **espressa**, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
10. L'Azienda o Ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.
11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative. Fermo restando quanto sopra, il compenso sostitutivo è determinato per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui al comma 1.
12. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo 1 giugno-30 settembre o, alternativamente, in caso di dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico che ne abbiano fatto richiesta, nel periodo 15 giugno-15 settembre al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
13. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivate ragioni di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.
14. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo.
15. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero ovvero da eventi luttuosi che diano luogo ai permessi di cui all'art. ..., comma 1, lett. b) (**Permessi giornalieri retribuiti**). E' cura del dipendente informare tempestivamente l'Azienda o Ente ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.
16. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui al secondo periodo di comporta di 18 mesi che non fa maturare le ferie, le assenze per malattia o infortunio non

riducono il periodo di ferie spettanti, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente **o responsabile** in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui al comma 14.

17. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 33 (Ferie e recupero festività soppresse) del CCNL del 21 maggio 2018.

Capo IV **Permessi, assenze e congedi**

Art. **Permessi giornalieri retribuiti**

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

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

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

6. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione **di cui all'art., comma 2, lett. c) (Retribuzione e sue definizioni)⁶⁴.**
7. **Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 36 (Permessi giornalieri retribuiti) del CCNL del 21 maggio 2018.**

Art.

Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari

1. Al dipendente, **sono** concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio **e senza necessità di documentazione e/o giustificazione**, 18 ore di permesso retribuito nell'anno solare per⁶⁵ motivi personali o familiari.
2. I permessi orari retribuiti del comma 1:
 - a) non riducono le ferie;
 - b) non sono fruibili per frazione di ora;
 - c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
 - d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente alle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore. Fanno eccezione i permessi fruibili ad ore di cui all'art. 33 della legge 104/1992 e i permessi e congedi fruibili ad ore disciplinati dal d.lgs. n. 151/2001;
 - e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari alle ore di cui all'art. ... comma 10 (Orario di lavoro);
 - f) sono compatibili con la fruizione nel corso dell'anno solare dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal ⁶⁶ contratto collettivo nazionale di lavoro;

⁶⁴ Eliminato il periodo *“esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.”*. Integrazione Aran per adeguamento degli istituti contrattuali e in accoglimento di richiesta sindacale del 21.12.2021. Emendamento non ancora presentato.

⁶⁵ Eliminata la parola *“particolari”* in accoglimento degli emendamenti sindacali. Emendamento presentato in data 9.12.2021.

⁶⁶ Eliminata la parola *“presente”*. Emendamento non ancora presentato.

3. **Per i permessi orari del presente articolo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art., comma 2, lett. c) (Retribuzione e sue definizioni)⁶⁷.**
4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 37 (Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art.

Permessi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità **e possono essere fruiti anche ad ore per un totale di 18 ore mensili ad eccezione del personale in turno o che opera in servizi che devono garantire la continuità assistenziale anche in caso di sciopero. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento ai sensi dell'art. comma 9 (Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale).**
2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese ovvero, in caso di orario di lavoro articolato in turni, in tempo utile per la predisposizione della turnistica per il mese di riferimento.
3. In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
4. Il lavoratore ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo rispettivamente previsti

⁶⁷ Eliminato il periodo “*Il trattamento economico dei permessi orari del presente articolo è pari all'intera retribuzione esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa.*”. Integrazione Aran per adeguamento degli istituti contrattuali. Emendamento non ancora presentato.

dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 **nonché integrato dall'art. 8, comma 2, della legge 21 ottobre 2005 n. 219** e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
6. **Le Aziende ed Enti favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato di cui alla Legge 11 agosto 1991, n. 266 ed al regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile. Le Aziende ed Enti favoriscono, altresì, la partecipazione alle riunioni degli ordini professionali del personale che riveste cariche nei relativi organi senza riduzione del debito orario al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato.**
7. **Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 38 (Permessi previsti da particolari disposizioni di legge) del CCNL del 21 maggio 2018.**

Art.

Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a **cinque** giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, dall'art. ... (**Congedi dei genitori**).

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie e è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. ... (Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale). Il rapporto a tempo parziale viene trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento **ad altra Unità Operativa/Servizio/Struttura della stessa Azienda o Ente o ad altra amministrazione pubblica ubicata in una località diversa da quella in cui si è subita la violenza**, previa comunicazione all'Azienda o Ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'Azienda o Ente di appartenenza dispone il trasferimento **richiesto**⁶⁸ dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua **area**.
8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia di cui all'art. 12, comma 1, del CCNL del 20/9/2001 (Aspettativa) per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le Aziende ed Enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni del comma 2 del medesimo art.12.
9. La dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno **e/o rientrare nell'Azienda o Ente dove prestava originariamente la propria attività o alla Unità Operativa/Servizio/Struttura di provenienza**.
10. **Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 39 (Congedi per le donne vittime di violenza) del CCNL del 21 maggio 2018.**

⁶⁸ Eliminato il periodo “*presso l'amministrazione indicata*” e integrato con “*richiesto*” in accoglimento degli emendamenti richiesti dalle OOSS. Emendamento presentato in data 9.12.2021.

Art.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai lavoratori sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
 - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal ⁶⁹ CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative. **Fanno eccezione i permessi fruibili ad ore di cui all'art. 33 della legge 104/1992 e i permessi e congedi fruibili ad ore disciplinati dal d.lgs. n. 151/2001;**
 - b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni;
 - c) **non sono fruibili per meno di un'ora.**
4. Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale nella giornata di assenza di cui all'art. ..., comma 10 (Orario di lavoro).
6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata

⁶⁹ Eliminata la parola "presente". Emendamento presentato in data 7.9.2021.

urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal **personale competente** della struttura, anche privata **ove si è svolta** la visita o la prestazione.
10. L'attestazione è inoltrata all'Azienda o Ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima per via telematica a cura del medico o della struttura.
11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza viene imputata alla malattia con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:
 - a. attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'Azienda o Ente secondo le modalità ordinariamente previste in tali ipotesi;
 - b. attestazione di presenza, redatta dal personale **competente** della struttura, anche privata, **ove si è svolta** la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.
12. Analogamente a quanto previsto dal comma precedente, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza viene imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di cui al comma 11, lett. b).
13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, e 11.
14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'Azienda o Ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto ove esistente. A tale certificazione fanno seguito le

singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9,10, e 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il lavoratore, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dai vigenti CCNL.
16. **Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 40 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici) del CCNL del 21 maggio 2018.**

Art. Permessi orari a recupero

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.
2. Per consentire al responsabile di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile e comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa salvo casi di particolare urgenza o necessità valutati dal responsabile.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro **i due mesi successivi**, secondo modalità individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.
4. **Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 41 (Permessi orari a recupero) del CCNL del 21 maggio 2018.**

Art.
Assenze per malattia

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.
2. Al lavoratore che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.
3. Prima di concedere tale ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Azienda o Ente, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle **attribuzioni** del proprio profilo professionale, l'Azienda o Ente procede secondo quanto previsto dal D.P.R.171 del 2011.
5. Ove non sia possibile applicare il precedente comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Azienda o Ente, con le procedure di cui al DPR 171/2011 **risolve** il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.
6. **Alla fattispecie del dipendente riconosciuto temporaneamente inidoneo allo svolgimento delle proprie attribuzioni, si continua ad applicare l'art. 6, commi 4 e 5 (Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica), del 20/09/2001 integrativo del CCNL del 7.4.1999.**
7. L'Azienda o Ente può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, dandone preventiva comunicazione all'interessato, l'accertamento della idoneità psico-fisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

8. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle **attribuzioni** del proprio profilo, l'azienda o ente procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.
9. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
10. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
11. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, fermo restando **quanto previsto dall'art. 71 del D.L. n. 112/2008⁷⁰**, è il seguente:
- a) intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni altro compenso accessorio comunque denominato, per i primi nove mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, **dall'11° giorno di malattia nell'ipotesi di malattie superiori a dieci giorni** o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero al dipendente **spetta l'intera retribuzione di cui all'art., comma 2, lett. c) (Retribuzione e sue definizioni)**;
 - b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
 - c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
 - d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;
 - e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi **dell'art. ..., comma 5, lettera b, (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure)** se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.
12. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a *day hospital*, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o dalla struttura sanitaria che effettua la prestazione purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di *day surgery*, *day service*, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

⁷⁰ Eliminato il periodo "o la normativa vigente". Emendamento presentato in data 7.9.2021

13. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.
14. Il dipendente che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
15. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Azienda o Ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. **Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.**
16. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'azienda o all'ente.
17. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente pagato dal terzo responsabile al dipendente è versato da quest'ultimo all'Azienda o Ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 10 compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Azienda o Ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.
18. **Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 42 (Assenze per malattia) del CCNL del 21 maggio 2018.**

Art.

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di computo, i relativi giorni di ricovero ospedaliero, di *day – hospital* o **accesso ambulatoriale e convalescenza post-intervento** nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie.

In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico **di cui al comma 10 lett. a) dell'art. (Assenze per malattia)⁷¹.**

2. L'attestazione della sussistenza delle patologie⁷² di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dagli istituti o strutture accreditate o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.
3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa⁷³.
4. I giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, ***al day – hospital o accesso ambulatoriale***, alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi precedenti, sono debitamente certificati dalle competenti strutture del Servizio Sanitario Nazionale o dagli istituti o strutture accreditate ove è stata effettuata la terapia o dal ⁷⁴medico competente. **Il periodo di convalescenza post-intervento è certificato anche dal medico di medicina generale.**
5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data **dell'attestazione di cui al comma 2**, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.
6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.
7. **Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 43 (Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita) del CCNL 21 maggio 2018.**

Art. Congedi dei genitori

14. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. n. 151 del 2001,

⁷¹ Eliminato il periodo “*dei rispettivi CCNL*”. Emendamento presentato in data 7.9.2021

⁷² Modifica proposta da Aran. Eliminato il periodo “*richiedenti le terapie salvavita*”. Emendamento presentato in data 21.12.2021.

⁷³ Eliminato il periodo “*per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare*” in accoglimento degli emendamenti sindacali. Emendamento presentato in data 9.12.2021.

⁷⁴ Eliminata la parola “*dall'organo*”. Emendamento presentato in data 7.9.2021.

come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.

15. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28 del D. Lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore **spetta l'intera retribuzione di cui all'art., comma 2, lett. c) (Retribuzione e sue definizioni)**⁷⁵, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
16. Nell'ambito del congedo parentale previsto, **per ciascun figlio**, dall'art. 32, comma 1 del D. Lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio **nonché della maturazione della tredicesima mensilità** e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.
17. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita del bambino (congedo per la malattia del figlio), nei casi previsti dall'art. 47 del D. Lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 2.
18. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
19. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

⁷⁵ Eliminato il periodo *“Il trattamento economico dei permessi orari del presente articolo è pari all'intera retribuzione esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa.”*. Integrazione Aran per adeguamento degli istituti contrattuali. Emendamento non ancora presentato.

20. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

21. **Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 45 (Congedi dei genitori) del CCNL del 21 maggio 2018.**

Art.

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza, di alcolismo cronico, **di ludopatia o di disturbi del comportamento alimentare** e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:
 - a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto per le assenze per malattia;
 - b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
 - c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
 - d) assegnazione del lavoratore a compiti della stessa **Area** di inquadramento contrattuale diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado ovvero **il coniuge o il convivente** ai sensi della legge 76/2016 che si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.
3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per le assenze per malattia.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'Azienda o Ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
5. Qualora risulti che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'Azienda o Ente può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni relative alle assenze per malattia.
6. Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'azienda o ente.
7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto nel rispetto della normativa disciplinare.
8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 47 (**Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche**) del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. Diritto allo studio

1. Ai dipendenti sono concessi – anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'Azienda o Ente – permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna Azienda o Ente all'inizio di ogni anno.
2. I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite percentuale già stabilito dal comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.
3. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgono dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art.10 della legge n.300 del 1970.

4. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi, **svolti anche in modalità telematica**, destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari **compreso ciclo di dottorato di ricerca qualora non svolto in congedo**, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico nonché per sostenere i relativi esami.
5. Il personale di cui al presente articolo interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale. Nell'ambito della contrattazione integrativa, potranno essere previste ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea, finalizzati alla acquisizione di specifica professionalità ovvero corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo, nel rispetto delle priorità di cui al comma 6.
6. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità:
 - a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
 - b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
 - c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b) nonché i dipendenti di cui al comma 12.
7. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari o che frequentino i corsi di cui al comma 12.
8. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza sono definite dalla contrattazione integrativa.
9. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al

termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi per straordinario già effettuato.

10. Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'azienda o ente potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.
11. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4 il dipendente in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi giornalieri retribuiti previsti appositamente dal presente CCNL per la partecipazione agli esami.
12. Ai lavoratori a con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi del comma 1, iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.
- 13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 48 (Diritto allo studio) del CCNL del 21 maggio 2018.**

Art. Decorrenza e disapplicazioni

1. 1. Con l'entrata in vigore del presente capo, ai sensi dell'art. 2, comma 2, (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:
 - artt. 21 del CCNL dell'1.9.1995, 41 del CCNL del 7.4.1999, 16, comma 3, del CCNL integrativo del 20.9.2001, 23, comma 2, del CCNL del 19.4.2004 "Permessi retribuiti"⁷⁶;
 - art. 22 del CCNL dell'1.9.1995 "Permessi brevi";
 - artt. 23 del CCNL del 01/09/1995, 5 e 18 del CCNL integrativo del 22/05/1997 e 11 del CCNL integrativo del 20/09/2001 "Assenze per malattia" fatto salvo quanto previsto dall'art ... (Assenze per malattia), comma 10, lett. a) e fatto salvo quanto previsto dall'art. 44 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio), comma 1, **del CCNL del 21 maggio 2018;**

⁷⁶ Eliminato il periodo "fatto salvo quanto previsto dall' art. 36 (Permessi giornalieri retribuiti), comma 4, ". Emendamento presentato in data 7.9.2021.

- artt. 24 del CCNL del 01/09/1995 e 6 del CCNL integrativo del 22/05/1997 “Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio”;
 - art. 14 del CCNL integrativo del 20/09/2001 “Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche”;
 - art. 15 del CCNL integrativo del 20/09/2001 “Tutela dei dipendenti portatori di handicap”;
 - art. 22 del CCNL integrativo del 20/09/2001 “Diritto allo studio”;
 - art. 26 del CCNL del 01/09/1995 “Servizio militare”;
 - art.17 del CCNL integrativo del 20/9/2001 “Congedi dei genitori”;
 - **art.6 commi 1,2, 3, 6, 7 e 8 del CCNL del 20.9.2001 integrativo del CCNL del 7.4.1999 “Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica”. E’ tuttavia confermata la disapplicazione dell’art. 16 del DPR 761/1979 e dell’art. 16 del DPR 384/1990 ivi prevista al comma 8.**
2. **Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 51(Decorrenza e disapplicazioni) del CCNL del 21 maggio 2018.**

Capo V Mobilità

Art.

Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria del personale

1. La mobilità volontaria tra Aziende ed Enti del comparto è disciplinata dall’art. 30, del D. lgs. n. 165/2001.
2. Al fine di rendere maggiormente trasparente l’istituto della mobilità volontaria, è stabilito quanto segue:
 - a) la mobilità avviene nel rispetto dell’**area** e del profilo professionale dei dipendenti in relazione al posto da coprire. **Resta fermo quanto previsto all’art...comma... (Progressione economica all’interno delle aree);**
 - b) il bando, **da emanarsi con cadenza annuale e pubblicato sul sito web aziendale, riportante i profili ricercati dall’Azienda,** indica procedure e criteri di valutazione;
 - c) la partecipazione è consentita a tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di esperienza e competenza indicati nel bando;
 - d) la mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro;
 - e) il fascicolo personale segue il dipendente trasferito;
 - f) fermo restando che l’attivazione della mobilità richiede il consenso dell’ente o azienda di appartenenza, la partecipazione al bando **avviene** anche senza il

preventivo assenso della stessa. **L'Azienda o Ente di appartenenza, ricevuta la richiesta di assenso, risponde motivatamente entro 30 giorni.**

- 3. Nell'applicazione del comma 2, le Aziende ed Enti possono dare priorità alle domande per gravi e documentate esigenze di salute, per ricongiungimento del coniuge o figli minori affidatari o per esigenze connesse all'assistenza ai figli minori o inabili e ai genitori.**
- 4. E' disapplicato l'art. 19 del CCNL integrativo del 20/9/2001(Mobilità volontaria tra aziende ed enti del comparto e con altre amministrazioni di comparti diversi) e l'art. 21 (Mobilità) del CCNL del 19.4.2001. Resta consentita la mobilità per interscambio/compensazione ai sensi dell'art. 29 bis e 30 del D. Lgs 165/2001 e relative disposizioni applicative.**
- 5. La mobilità volontaria non comporta l'assoggettamento al periodo di prova secondo quanto disposto dall'art. ..., commi 12 e 13, (Periodo di prova).**
- 6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 52 (Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria del personale) del CCNL del 21 maggio 2018.**

TITOLO VI LAVORO A DISTANZA

Capo I Lavoro agile

Art. Definizione e principi generali

1. Il lavoro agile di cui alla legge n.81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e **attività** di lavoro, previamente individuati dalle Aziende o Enti, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra **tempi di vita e di lavoro**.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro⁷⁷. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'Azienda o Ente e in parte all'esterno di questi⁷⁸, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'Azienda o Ente i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono **la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché** la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. **A tal fine, l'Azienda o Ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia**⁷⁹.

⁷⁷ Eliminato il periodo “*ma in ogni caso entro i confini del territorio nazionale*” quale modifica Aran in adeguamento alle FC già presentata in vista della riunione del 7.10.

⁷⁸ Eliminato il periodo “*– ma in ogni caso entro i confini del territorio nazionale, salva l'ipotesi in cui la sede di lavoro sia collocata in uno stato estero*” dopo l'incontro con le OOSS del 20.10.2021 e anche in adeguamento al testo delle F.C. Presentata alla riunione del 4.11.21.

⁷⁹ Modifica Aran in adeguamento alle FC. Emendamento non ancora presentato.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza **ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime attribuzioni esclusivamente all'interno dell'Azienda o Ente**, con le precisazioni di cui al presente Titolo.
4. L'Azienda o Ente garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.
5. ⁸⁰

Art. **Accesso al lavoro agile**

1. **L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente Titolo.**
2. **Fermo restando quanto previsto dall'art. comma 3, lett. 1) (Confronto)**, l'Azienda o Ente individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, fermo restando che sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo di strumentazioni o documentazioni non remotizzabili.
3. L'Azienda o Ente nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime, e **fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti nonché** l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire, nell'esercizio della loro attività lavorativa, gli stessi livelli prestazionali previsti per l'attività in presenza, l'Azienda o Ente - previo confronto ai sensi dell'art.⁸¹ **...comma 3 lett. 1)** (Confronto) avrà cura, fermo restando quanto previsto nel

⁸⁰ Eliminato il periodo “L'istituto del lavoro agile differisce dalla diversa figura del telelavoro cui continua ad applicarsi la vigente disciplina legislativa e contrattuale “dopo l'incontro con le OOSS del 20.10.2021 e anche in adeguamento al testo delle F.C. Presentata alla riunione del 4.11.21.

⁸¹ Eliminato il periodo “dell'art. 5” a seguito dell'incontro del 20.10.2021.

periodo precedente, di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si **trovino** in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. A titolo esemplificativo:

- a) genitori di bambini di età inferiore a 3 anni;
- b) dipendenti portatori di handicap in situazione di gravità;
- c) dipendenti che assistono portatori di handicap in situazione di gravità.

Art. Accordo individuale

1. **L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'Azienda e Ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:**
 - a) **durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;**
 - b) **modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;**
 - c) **modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 legge n. 81/2017;**
 - d) **ipotesi di giustificato motivo di recesso;**
 - e) **indicazione della fasce di cui all'art.(Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b);**
 - f) **i tempi di riposo del lavoratore che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;**
 - g) **le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i.;**
 - h) **l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.**

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

Art.

Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:
 - a) ⁸²fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità simili. Tale fascia oraria ⁸³non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;
 - b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. ... (Orario di Lavoro), comma 5, a cui il lavoratore è tenuto nonchè il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.
2. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per motivi personali o familiari di cui all'art. ... (Permessi retribuiti per motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art....(Diritto di assemblea) e i permessi di cui all'art. 33 della legge n.104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità.
3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.
4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il

⁸² Eliminato il periodo "fascia di operatività - nella quale il lavoratore, per finalità di coordinamento con altri componenti dell'organizzazione, per ricevere indicazioni e direttive circa l'esecuzione del lavoro o, comunque, per esigenze organizzative, di funzionalità e di efficacia nell'erogazione dei servizi, è nelle condizioni di essere operativo e, pertanto, di iniziare entro un brevissimo lasso di tempo i compiti e le attività richiesti;"

⁸³ Eliminato il periodo "contiene, al suo interno, la fascia di cui alla precedente lettera a)".

dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente **o responsabile**. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.
6. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. **b)**, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. **a) non sono richiesti contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa**, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Azienda o Ente.

Art. Formazione

1. **Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.**
2. **La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di addestrare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.**

Capo II **Altre forme di lavoro a distanza**

Art. **Lavoro da remoto**

- 1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.**
- 2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'Azienda o Ente - può essere svolto nelle forme seguenti:**
 - a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;**
 - b) altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite.**
- 3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.**
- 4. Fermo restando quanto previsto dall'art...comma 3, lett. 1) (Confronto), le Aziende o Enti possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse Aziende o Enti, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. ...(Orario di lavoro) .**
- 5. L'Azienda o Ente concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini**

della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno **semestrale**. Nel caso di telelavoro domiciliare, concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

6. **Al lavoro da remoto di cui al presente articolo, si applica quanto previsto in materia di lavoro agile all'art.... (Accordo individuale) con eccezione del comma 1, lett. e) dello stesso, art.... commi 4 e 5 (Articolazione della prestazione in modalità agile) e art.... (Formazione).**

TITOLO VII RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 D.Lgs. 165/2001 e nel codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna Azienda o Ente.
2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Azienda o Ente e i cittadini.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Azienda o Ente anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;
 - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla Legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Azienda o Ente, e dal D.Lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa Azienda o Ente in ordine al DPR n. 445/2000 in tema di autocertificazione;
 - e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile preposto;
 - f) durante l'orario di lavoro **o durante l'effettuazione dell'attività lavorativa in modalità a distanza**, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti **una condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona**;

- g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o **attribuzioni** che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge o costituisca illecito amministrativo;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Azienda o Ente per ragioni che non siano di servizio;
- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Azienda o Ente da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Azienda o Ente stesso in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare all'Azienda o Ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- q) comunicare all'Azienda o Ente la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.
- r) **rispettare gli obblighi contenuti al Titolo VI – Lavoro a distanza;**

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

Art. Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) grado di danno o di pericolo causato all'Azienda o Ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

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

3. La sanzione disciplinare, dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
 - a) inosservanza delle disposizioni di servizio, **ivi incluse quelle relative al lavoro a distanza**, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D. Lgs n. 165/2001;
 - b) condotta non conforme, nell'ambiente di lavoro, a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
 - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
 - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Azienda o Ente o di terzi;
 - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Azienda o Ente, nel rispetto di quanto previsto dall' articolo 6 della legge. n. 300/1970;

- f) **negligenza o** insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55- novies, del D. Lgs. n. 165/2001 ;
- h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti⁸⁴.

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

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;
 - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;
 - c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art.55-quater, comma 1, lett. b) del D.Lgs.n.165/2001, assenza ingiustificata dal servizio - **anche svolto in modalità a distanza** o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi;
 - d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
 - e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
 - f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda o Ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della L. n. 300/1970;
 - g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del D. Lgs. n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;
 - h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del D. Lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori, nell'ambiente di lavoro, che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

⁸⁴ Eliminazione da Aran del periodo "...da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi". Ancora non presentata e ripresa dalla bozza delle Funzioni Centrali.

- i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia ⁸⁵ derivato **disservizio ovvero** ⁸⁶danno **o pericolo** all'azienda o Ente, ⁸⁷ agli utenti o ai terzi.
5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art.55-bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001.
6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art.55-sexies, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001.
7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001.
8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
 - b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Azienda o Ente o ad esso affidati;
 - c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
 - d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
 - e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Azienda o Ente agli utenti o a terzi.
 - f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
 - g) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.
9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

⁸⁵ Eliminazione da Aran della parola "comunque". Ancora non presentata e ripresa dalla bozza delle Funzioni Centrali.

⁸⁶ Eliminazione da Aran della parola "grave". Ancora non presentata e ripresa dalla bozza delle Funzioni Centrali.

⁸⁷ Eliminazione da Aran di "e". Ancora non presentata e ripresa dalla bozza delle Funzioni Centrali.

1) con preavviso per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b), c) e da f bis) a f) quinquies del D.Lgs.n.165/2001;
- b) la recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5,6, 7 e 8;
- c) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;
- d) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- e) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2 secondo e terzo periodo del DPR 62/2013;
- f) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.
- g) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'Azienda o Ente;

2) senza preavviso per:

- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165/2001;
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 68 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale) **del CCNL del 21.5.2018**, fatto salvo quanto previsto dall'art. 69 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) **del CCNL del 21.5.2018**;
- c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna, anche non passata in giudicato:
 - per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8 , comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012;

- per i delitti indicati dall'art.12, commi 1,2 e 3 della legge 11 gennaio 2018 n.3;
 - quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
 - per gravi delitti commessi in servizio.
- f) violazioni dolose degli obblighi non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.
10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai codici di comportamento aziendali e agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 64 (Obblighi del dipendente), e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.
11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda o Ente secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs n. 165/2001.
12. In sede di prima applicazione , il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.
13. **Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 66 (Codice disciplinare) del CCNL del 21 maggio 2018.**

TITOLO X TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari

Art. Struttura della retribuzione delle aree degli operatori ausiliari, degli operatori, degli assistenti e dei professionisti della salute e dei funzionari

1. La struttura della retribuzione del presente personale si compone delle seguenti voci:
 - a) trattamento fondamentale:
 - stipendio tabellare corrispondente all'area di inquadramento;
 - retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 - differenziale economico di professionalità secondo la nuova disciplina di cui al CAPO II del Titolo III (Ordinamento professionale), ove acquisito, a cui si applicano i medesimi effetti previsti dall'art.... (Effetti dei nuovi stipendi);
 - assegno personale, ove acquisito;
 - indennità professionale specifica, ove spettante, **di cui alla tabella G.**
 - indennità di specificità infermieristica, ove spettante;
 - indennità tutela del malato e promozione della salute, ove spettante;
 - **indennità di funzione di parte fissa;**
 - indennità di coordinamento, ad esaurimento, di cui all'art. 21, commi 1 e 2 del CCNL 21.5.2018.
 - b) trattamento accessorio, ove spettante:
 - indennità correlate alle condizioni di lavoro (Indennità di turno e di servizio notturno, Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi, Indennità di rischio radiologico);
 - bilinguismo;
 - indennità di polizia giudiziaria;
 - premi correlati alla performance organizzativa o individuale;
 - pronta disponibilità;
 - compensi per lavoro straordinario;
 - indennità di funzione **di parte variabile.**
2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 75 del CCNL del 21.5.2018 (Struttura della retribuzione).

Art.

Struttura della retribuzione dell'area del personale di elevata qualificazione

1. La struttura della retribuzione del presente personale si compone delle seguenti voci:
 - a) trattamento fondamentale:
 - stipendio tabellare di cui all'art... (Trattamento economico tabellare del personale di elevata qualificazione);
 - retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 - indennità di posizione di parte fissa;
 - **indennità professionale specifica, ove spettante;**
 - indennità di specificità infermieristica, ove spettante;
 - indennità tutela del malato e promozione della salute, ove spettante.
 - b) trattamento accessorio:
 - indennità di posizione di parte variabile;
 - indennità correlate alle condizioni di lavoro, ove spettanti;
 - premi correlati alla performance organizzativa o individuale, ove spettanti.

Art.

Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione.
2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
 - a) **retribuzione mensile**: costituita dal valore economico dello stipendio tabellare mensile previsto per la posizione di ingresso per ciascuna area.
 - b) **retribuzione base mensile**: costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a) e dai differenziali economici di professionalità di cui all'art., comma 1 (Differenziali economici di professionalità), indennità di posizione di parte fissa **o indennità di funzione di parte fissa**;
 - c) **Retribuzione individuale mensile** che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla lettera b), dalla retribuzione individuale di anzianità, dall'indennità di posizione – parte variabile di cui all'art. ..., comma 2 (Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione) o dall'indennità di funzione di cui all'art. ..., comma 2 (Trattamento economico degli incarichi di funzione) **o dall'indennità di funzione – parte variabile** e da altri eventuali

assegni personali o indennità in godimento a carattere fisso e continuativo comunque denominati di cui all'art. ... comma 1, lettera a) (Struttura della retribuzione delle aree degli operatori ausiliari, degli operatori, degli assistenti e dei professionisti della salute e dei funzionari) e art. ... comma, 1 lett. a) Struttura della retribuzione dell'area del personale di elevata qualificazione;

d) **retribuzione globale di fatto annuale**: costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella lettera c); sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta o come equo indennizzo.

3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.
4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 27 del CCNL del 7 aprile 1999 il valore del divisore è fissato in 151.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 37 del CCNL del 20.9.2001 integrativo del CCNL 7.4.1999.

Art. Struttura della busta paga

1. Al dipendente deve essere consegnata mensilmente una busta paga, in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione dell'azienda, il nome e l'area di appartenenza del lavoratore, il codice fiscale, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formularla (stipendio, retribuzione individuale di anzianità, eventuali indennità, straordinario, turnazione, ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto (ivi comprese le quote sindacali) sia nell'aliquota applicata che nella cifra corrispondente. All'interno della busta paga sono evidenziate anche le ore accantonate in applicazione dell'art. 40 del CCNL del 20.9.2001 integrativo del CCNL 7.4.1999.
2. In conformità alle normative vigenti, resta la possibilità del lavoratore di avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.

3. L'azienda adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi del D. Lgs. 196/2003 e s.m.i..
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 38 del CCNL del 20.9.2001 integrativo del CCNL 7.4.1999.

Art. Tredicesima mensilità

1. Le amministrazioni corrispondono una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 15 ed il 21 dicembre di ogni anno. Qualora, nel giorno stabilito, ricorra una festività od un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo.
2. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. comma 2 lett. c), spettante nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.
3. La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio al 31 dicembre dello stesso anno.
4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese intero di servizio prestato e, per le frazioni di mese, in ragione di un trentesimo per i giorni prestati nel mese, ed è calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 2 spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.
5. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico.
6. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 47, comma 3 del CCNL 20.9.2001 integrativo del CCNL 7.4.1999 (Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali).

Art.
Incrementi degli stipendi tabellari

1. Il trattamento economico tabellare come definito dall'art. 76 del CCNL del 21 maggio 2018, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A con le decorrenze ivi previste.
2. Gli importi annui dei trattamenti economici tabellari delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie **del previgente sistema di classificazione** risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dalla allegata tabella B.
3. **A decorrere dal primo giorno del mese successivo alla data di entrata in vigore del presente CCNL**, l'elemento perequativo 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, come indicato nella allegata tabella C.
4. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lett. a) della legge n. 145/2018.

Art.
Effetti dei nuovi stipendi

1. Gli incrementi del trattamento economico previsti dal presente contratto alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. ... (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sul trattamento di quiescenza sull'indennità premio di servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità di cui all'art. 68, comma 7 del CCNL 21 maggio 2018 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. (Incrementi degli stipendi tabellari) sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto.

Art.
Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale

- 1. Gli stipendi tabellari del nuovo sistema di classificazione professionale, per ciascuna delle nuove aree di inquadramento, sono indicati nell'allegata tabella D.**
- 2. Per ciascuna delle nuove aree di inquadramento, sono inoltre indicati, nell'allegata tabella E, il numero massimo di differenziali attribuibili ed il valore annuo lordo per 13 mensilità di ogni differenziale, in corrispondenza di ciascuna area. Tale numero massimo è relativo a tutto il periodo in cui permane l'inquadramento nella medesima area. Ai fini del conteggio del suddetto numero massimo, si tiene conto dei differenziali attribuiti, in prima applicazione, ai sensi del comma 3, lett. b).**
- 3. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. ..., il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione secondo la tabella F di corrispondenza tra vecchio e nuovo inquadramento, con attribuzione, in prima applicazione:**
 - a) degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione in base a quanto stabilito al comma 1;**
 - b) del numero dei differenziali indicato in tabella F, valorizzati in base ai valori stabiliti al comma 2;**
 - c) dell'assegno personale di cui al comma 5, ove attribuito, nel quale confluirà, fra l'altro, per il personale già inquadrato nell'ex categoria D, livello economico Ds, il differenziale tra il tabellare iniziale del precedente livello economico Ds e il tabellare iniziale dell'ex categoria D;**
 - d) del valore dell'indennità professionale specifica, ove prevista, indicato in tabella G.**
- 4. Con la stessa decorrenza di cui al comma 3, cessano di essere corrisposti:**
 - a) il valore comune della ex indennità di qualificazione professionale;**
 - b) le fasce retributive previste nell'ambito del previgente sistema di classificazione professionale;**
 - c) il valore dell'indennità professionale specifica per i profili di infermiere e infermiere pediatrico.**
- 5. Al personale di cui al comma 3, inquadrato nelle aree degli assistenti, degli operatori e degli operatori ausiliari, è attribuito a titolo di assegno personale non riassorbibile la differenza, se positiva, tra:**

- a. trattamento economico in godimento costituito da stipendio tabellare, valore comune della ex indennità di qualificazione professionale e fasce retributive, nei nuovi valori di cui all'allegata tabella C;
 - b. nuovo trattamento economico costituito da stipendio tabellare della nuova area di inquadramento e valore complessivo dei differenziali attribuiti in prima applicazione ai sensi del comma 3, lett. b).
6. Al personale di cui al comma 3, inquadrato nell'area dei professionisti sanitari e dei funzionari, è attribuito a titolo di assegno personale non riassorbibile la differenza, se positiva, tra:
- a. trattamento economico in godimento costituito da stipendio tabellare e fasce retributive, nei nuovi valori di cui all'allegata tabella C;
 - b. nuovo trattamento economico costituito da stipendio tabellare della nuova area di inquadramento e valore complessivo dei differenziali attribuiti in prima applicazione ai sensi del comma 3, lett. b).
7. Al personale di cui al comma 3, inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, già titolare di incarico di organizzazione o professionale, di cui agli artt. 14 e seguenti del CCNL del 21.5.2018, attribuito alla data del 31.12.2021 o quelli che saranno conferiti in virtù di una procedura già avviata alla medesima data, si applica quanto previsto in prima applicazione del nuovo sistema degli incarichi dall'art. ... (Norma di prima applicazione sul sistema degli incarichi):
- nel caso in cui il valore del precedente incarico sia inferiore rispetto al valore minimo di ciascuna tipologia indicata nella tabella dell'art... comma 7 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari): attribuzione del valore dell'indennità di funzione di parte fissa corrispondente al valore minimo indicato nella medesima tabella 7;
 - nel caso in cui il valore del precedente incarico sia superiore rispetto al valore minimo di ciascuna tipologia indicata nella tabella dell'art... comma 7 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari): attribuzione della nuova indennità di funzione di parte variabile pari alla differenza tra il valore dell'indennità di funzione di parte fissa fino al valore dell'incarico attribuito.

Art.

Trattamento economico tabellare del personale di elevata qualificazione

1. La retribuzione tabellare relativa alla nuova area del personale di elevata qualificazione è stabilita in un importo annuo lordo complessivo pari a euro, comprensivo di tredicesima mensilità. **Essa assorbe l'eventuale maturato economico in godimento derivante da precedenti fasce economiche, il differenziale economico di professionalità ed eventuali assegni personali.**
2. Per la retribuzione relativa all'incarico di posizione conferito si applica l'art. (Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione).

Art.

Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo, ai sensi dell'art..., comma... (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) e fermo restando quanto previsto nell'art.... (Conferme) cessano, in particolare, di avere efficacia:
 - Allegato 9 del CCNL 7.4.1999;
 - Tabella D del CCNL 21.5.2018;
 - Art. 78 del CCNL 21.5.2018 (Elemento perequativo);
 - Art. 7 e relativa Tabella C allegata del CCNL 5.6.2006 (Indennità professionale specifica).

Capo III Sistema indennitario

Art. Indennità di specificità infermieristica

1. Ai fini del riconoscimento e della valorizzazione delle competenze e delle specifiche attività svolte, al personale infermieristico, dipendenti delle Aziende ed Enti, a decorrere dall'1.1.2021 è **attribuita** la specifica indennità **di cui all'art. 1, comma 409 della legge n. 178/2020** denominata "Indennità di specificità infermieristica" da erogarsi per 12 mensilità quale parte del trattamento economico fondamentale, **negli importi mensili di cui alla Tabella H.**
2. ⁸⁸

Art. Indennità tutela del malato e promozione della salute

1. Al fine di valorizzare l'apporto delle competenze e dello specifico ruolo nelle attività direttamente finalizzate alla tutela del malato e alla promozione della salute, al personale appartenente alle professioni sanitarie della riabilitazione, della prevenzione, tecnico-sanitarie e di ostetrica, alla professione di assistente sociale nonché agli operatori socio sanitari, dipendenti delle Aziende ed Enti, a decorrere dall'1.1.2021 è **attribuita** la specifica indennità **di cui all'art. 1, comma 414 della legge n. 178/2020** denominata "Indennità tutela del malato e promozione della salute" da erogarsi per 12 mensilità quale parte del trattamento economico fondamentale, **negli importi mensili di cui alla Tabella I.**
3. ⁸⁹

⁸⁸ Eliminato il comma "La copertura finanziaria dell'indennità di cui al presente articolo è assicurata dalle risorse di cui all'art. 1, comma 409 della legge n. 178/2020 stanziata nel bilancio delle Aziende ed Enti.". Emendamento non ancora presentato.

⁸⁹ Eliminato il comma "La copertura finanziaria dell'indennità di cui al presente articolo è assicurata dalle risorse di cui All'art. 1, comma 414 della legge n. 178/2020 stanziata nel bilancio delle Aziende ed Enti.". Emendamento non ancora presentato.

Art.
Indennità di turno e di servizio notturno

1. L'indennità di cui al presente articolo è finalizzata a riconoscere il disagio del personale turnista derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro ⁹⁰.
2. **Al personale di tutti i ruoli e di tutte le aree, con esclusione dell'area del personale di elevata qualificazione, operante in servizi attivati, in base alla programmazione dell'Azienda o Ente, per un minimo di dodici ore giornaliere ed effettivamente articolati su almeno due turni, che effettui un minimo di 8 turni al mese con una equilibrata alternanza di almeno due fra le diverse tipologie di turni (mattina, pomeriggio, notte), compete una indennità mensile pari a euro 40,00. Tale indennità è riproporzionata in relazione ai giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata salvo che per i riposi compensativi.**
3. Al personale di tutti i ruoli e di tutte le aree ⁹¹ compete una indennità oraria per il servizio effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo, **pari a 3,25 euro.**
4. **Per il servizio prestato in giorno festivo compete un'indennità oraria pari a euro 1,50 lorde.**
5. **Le indennità di cui al presente articolo compensano interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'ordinario sviluppo del turno, ivi compreso il disagio derivante dal turno prestato in giorno festivo, anche infrasettimanale. Ferme restando le indennità di cui ai commi 2, 3 e 4, il turno svolto in giorno festivo, anche infrasettimanale:**
 - **se effettuato nell'ambito dell'ordinario sviluppo del turno: non dà titolo ad eccedenza oraria, alla corresponsione dello straordinario né a riposo compensativo;**
 - **se effettuato oltre l'ordinario sviluppo del turno: a richiesta del dipendente da effettuarsi entro trenta giorni, dà titolo a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione dello straordinario ovvero trova applicazione l'art. ... (Banca delle ore).**
6. **Le** indennità di cui al presente articolo **sono finanziate** con il fondo di cui all'art. ... (Fondo condizioni di lavoro e incarichi).

⁹⁰ Eliminato il periodo “, ivi compreso il disagio derivante dal turno prestato in giorno festivo”.
Emendamento non ancora presentato

⁹¹ Eliminato il periodo “con esclusione dell'area del personale di elevata qualificazione”.
Emendamento non ancora presentato

7. **Le** indennità di cui al presente articolo **sostituiscono e disapplicano** dalla data di entrata in vigore, le indennità per particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 86, commi 3, 4, 12, 13 e 14 del CCNL 21.5.2018.

Art.

Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi

1. L'indennità di cui al presente articolo è destinata al personale, con esclusione dell'area del personale di elevata qualificazione, che presta il proprio lavoro presso Unità Operative o Servizi particolarmente disagiati.
2. **Per l'attività prestata presso i servizi di malattie infettive e discipline equipollenti così come individuate dal DM 30.1.1998 e s.m.i., i gruppi operatori e le terapie intensive, le terapie sub-intensive, i servizi di nefrologia e dialisi e le strutture intermedie che afferiscono ai servizi infermieristici del distretto di riferimento, i servizi che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente, i servizi per le dipendenze, compete una indennità mensile lorda, negli importi di seguito indicati:**

Destinatari	Importo mensile
Personale del ruolo sanitario e sociosanitario delle aree dei professionisti della salute e dei funzionari, degli assistenti e degli operatori	90,00
Profilo di operatore tecnico addetto all'assistenza dell'area degli operatori ausiliari	25,00

3. I servizi di cui al comma 2 possono essere integrati dalle aziende, **tenuto conto della consistenza del fondo nonché di eventuali** linee guida regionali in conformità alle disposizioni legislative di organizzazione vigenti.
4. **Nei servizi di pronto soccorso, a decorrere dal 31.12.2021 e a valere dal 2022 come previsto dall'art. 1, comma 293, L. 234/2021, al personale di tutte le aree e di tutti i ruoli assegnato a tali servizi compete una indennità mensile lorda per dodici mensilità il cui importo è stabilito presso ciascuna Azienda o Ente in funzione delle risorse confluite nel Fondo ai sensi dell'art. ... (Fondo condizioni di lavoro e incarichi). Tali risorse sono assegnate, sulla base delle linee di indirizzo regionali, a ciascuna Azienda o Ente che individua l'importo dell'indennità diversificato per ciascuna area; nelle more sono attribuiti i seguenti importi mensili:**
- **Personale appartenente alle aree degli operatori ausiliari, degli operatori e degli assistenti: euro**;

- **Personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari: euro**

L'indennità di cui al presente comma ricomprende anche l'indennità di cui al comma 2.

5. **Le indennità di cui ai commi 2 e 4 non sono cumulabili fra loro; esse sono riproporzionate** in relazione ai giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata salvo che per i riposi compensativi.
6. Le indennità di cui al presente articolo compensano interamente il disagio del personale operante in particolari unità operative o servizi⁹².
7. Le indennità di cui al presente articolo sono finanziate con il fondo di cui all'art. ... (Fondo condizioni di lavoro e incarichi).
8. **Il presente articolo sostituisce e disapplica l'art. 86, commi 6, 7, 8, 9, 10, 11 e 14, l'art. 87 e l'art. 88 del CCNL 21.5.2018.**

Art.

Indennità professionale specifica

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore l'indennità professionale specifica compete ai profili professionali indicati nella tabella M e nella misura lorda annua per 12 mensilità ivi riportata.
2. Per il personale tecnico sanitario di radiologia medica, la presente indennità non viene erogata per il periodo in cui il personale svolge funzioni diverse da quelle proprie del profilo di appartenenza. In tal caso si applica l'art... comma 2 (Riposo biologico).
3. L'indennità di cui al presente articolo è finanziata con il fondo di cui all'art. ... (Fondo condizioni di lavoro e incarichi).
4. A decorrere dalla data di entrata in vigore sono disapplicati gli articoli 89, 90 e 91 del CCNL 21.5.2018 e la Tabella allegato C del CCNL 5.7.2006.

⁹² Eliminato il periodo "esse possono essere corrisposte al dipendente solo con riferimento ad una delle UO/Servizi tra quelli indicati al comma 2. Nel caso di organizzazioni aziendali che prevedano particolari integrazioni tra UO/Servizi che interessino più tipologie fra quelle indicate al comma 2, al dipendente viene riconosciuto il valore di importo economico maggiore". Emendamento non ancora presentato

Art.
Indennità di rischio radiologico

1. Al personale diverso dai tecnici sanitari di radiologia medica esposto in modo permanente al rischio radiologico, per tutta la durata del periodo di esposizione, è confermata la corresponsione dell'indennità di rischio radiologico nella misura mensile di € 103,29. Tale indennità è corrisposta per 12 mensilità.
2. L'accertamento delle condizioni ambientali, che caratterizzano le "zone controllate", deve avvenire ai sensi e con gli organismi e commissioni operanti a tal fine nelle sedi aziendali in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche del personale esposto al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.
3. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma 2 ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali di cui all'art. ... (Informazione).
4. L'indennità di cui al presente articolo è finanziata con il fondo di cui all'art. ... (Fondo condizioni di lavoro e incarichi).

Art.
Riposo biologico

1. Al personale sanitario esposto in modo permanente al rischio radiologico, ai sensi dell'art.... comma 2 (Indennità di rischio radiologico), competono 15 giorni consecutivi di riposo biologico da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in una unica soluzione.
2. Il predetto periodo viene riproporzionato sulla base dei mesi di effettivo periodo di esposizione nel corso dell'anno di riferimento computandosi come mese intero i periodi superiori a quindici giorni.

Art.
Indennità di polizia giudiziaria

1. E' confermata l'indennità di polizia giudiziaria nella misura lorda, fissa ed annua di € 723,04; essa compete al personale cui è stata attribuita dall'autorità competente la qualifica di agente od ufficiale di polizia giudiziaria, ai sensi delle vigenti

disposizioni di legge, in relazione alle funzioni ispettive e di controllo previste dall'art. 27 del D.P.R. 24 luglio 1977, n. 616.

2. L'indennità di cui al presente articolo è finanziata con il fondo di cui all'art. ... (Fondo condizioni di lavoro e incarichi).
3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 86, comma 2 del CCNL 21.5.2018.

Art. Indennità di bilinguismo

1. E' confermata l'indennità di bilinguismo, nelle misure dall'art. 52 del D.P.R. 270/1987.
2. Al personale in servizio nelle Aziende e negli Enti aventi sede **nelle regioni a statuto speciale** in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo è confermata l'apposita indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della regione a statuto speciale Trentino Alto Adige.
3. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.
4. L'indennità di cui al presente articolo è finanziata con il fondo di cui all'art. ... (Fondo condizioni di lavoro e incarichi).
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 92 del CCNL 21.5.2018.

Art. Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo, ai sensi dell'art..., comma... (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) e ferme restando le disapplicazioni previste nei singoli articoli cessa altresì di avere efficacia l'articolo 5 del CCNL del 20.9.2001 biennio economico 2000-2001. E' confermata la disapplicazione dell'art. 54 del D.P.R 384/1990.

ALLEGATO A

DECLARATORIA DELLE AREE E DEI PROFILI

AREA DEGLI OPERATORI AUSILIARI

Appartengono a questa Area i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze **che consentono di eseguire interventi manuali e/o tecnici nonché attività amministrative semplici con l'ausilio di idonee attrezzature e tecnologie e nell'ambito delle istruzioni fornite.**

Profili professionali del ruolo tecnico

Operatore tecnico

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dalle singole Aziende o Enti in base alle proprie esigenze organizzative, svolge attività ed esegue interventi manuali e/o tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere, con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse.

Requisiti per l'accesso: assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e/o abilitazioni professionali o attestati di qualifica.

Profili professionali del ruolo amministrativo

Coadiutore Amministrativo

Svolge nell'unità operativa di assegnazione attività amministrative quali, ad esempio, la classificazione, l'archiviazione ed il protocollo di atti, la compilazione di documenti e modulistica, con l'applicazione di schemi predeterminati, operazioni semplici di natura contabile, la stesura di testi mediante l'utilizzo di tecnologie dell'informazione, l'attività di sportello.

Requisiti per l'accesso: diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente al possesso di conoscenze informatiche di base.

AREA DEGLI OPERATORI

Appartengono a questa Area i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche **e informatiche** di base relative allo svolgimento dei compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche, **in collaborazione con personale qualificato e sulla base di precise attribuzioni e indicazioni**, riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali nonché autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

Profili professionali del ruolo sociosanitario

Operatore sociosanitario

Svolge la sua attività sia nel settore sociale che in quello sanitario in servizi di tipo socioassistenziali e sociosanitario residenziali e non residenziali, in ambiente ospedaliero e al domicilio dell'utente. Svolge la sua attività su indicazione - ciascuna secondo le proprie competenze – dei collaboratori professionali preposti all'assistenza sanitaria e a quella sociale, ed in collaborazione con gli altri operatori, secondo il criterio del lavoro multiprofessionale. Le attività dell'operatore sociosanitario sono rivolte alla persona e al suo ambiente di vita, al fine di fornire:

- assistenza diretta e di supporto alla gestione dell'ambiente di vita;
- intervento igienico sanitario e di carattere sociale;
- supporto gestionale, organizzativo e formativo.

Requisiti per l'accesso: specifico titolo conseguito a seguito del superamento del corso di formazione di durata annuale, previsto dagli artt. 7 e 8 dell'accordo provvisorio tra il Ministro della Sanità, il Ministro della Solidarietà Sociale e le Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano del 18 febbraio 2000.

Profili professionali del ruolo tecnico

Operatore tecnico specializzato

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dalle singole aziende ed enti in base alle proprie esigenze organizzative, svolge attività particolarmente qualificate o che presuppongono specifica esperienza professionale ed esegue interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere, con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse.

Requisiti per l'accesso: diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già indicate per gli operatori tecnici, e cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo in pubbliche amministrazioni o imprese private. Per i seguenti mestieri occorre, in particolare il possesso del titolo a fianco indicato:

- conduttore di generatori a vapore: abilitazione specifica;
- cuoco: diploma di scuola professionale alberghiera;
- elettricista e l'idraulico impiantista manutentore: attestato di qualifica;
- autista di ambulanza: il titolo prescritto dalla vigente normativa per la guida dei mezzi di emergenza, tenuto conto - per quest'ultimo - di quanto stabilito nell'Accordo tra Ministro della Salute e le Regioni e le Province autonome del 22 maggio 2003 (pubblicato sulla G.U. n. 196 del 25 agosto 2003).

Profili professionali del ruolo amministrativo

Coadiutore Amministrativo senior

Svolge nell'unità operativa di assegnazione attività amministrative di una certa complessità, quali, ad esempio, la compilazione di documenti e modulistica, con l'applicazione di schemi anche non predeterminati, operazioni di natura contabile, la stesura di testi - anche di autonoma elaborazione - mediante l'utilizzo di tecnologie dell'informazione, l'attività di sportello.

Requisiti per l'accesso: attestato di superamento di due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di primo grado o, in mancanza, diploma di istruzione secondaria di primo grado e cinque anni di esperienza professionale nel profilo di coadiutore amministrativo nonché - ove richiesto - di attestati di qualifica o certificati di determinate competenze di base (es. ECDL).

AREA DEGLI ASSISTENTI

Appartengono a questa Area i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, **buona conoscenza informatica**, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Profili professionali del ruolo tecnico

Assistente informatico

Assiste i progettisti di software e di sistemi e scrive programmi informatici; installa, configura e gestisce applicazioni software; garantisce il funzionamento ottimale di siti internet; manutiene database; cura l'installazione, il montaggio, la messa in servizio e la manutenzione di reti informatiche; fornisce informazioni di supporto agli utenti.

Requisiti per l'accesso: diploma di perito informatico o altro equipollente con specializzazione in informatica o altro diploma di scuola secondaria di secondo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto.

Assistente tecnico

Esegue operazioni di rilevanza tecnica riferite alla propria attività quali, ad esempio, indagini, rilievi, misurazioni, rappresentazioni grafiche, sopralluoghi e perizie tecniche, curando la tenuta delle prescritte documentazioni, sovrintendendo alla esecuzione dei lavori assegnati e garantendo l'osservanza delle norme di sicurezza; assiste il personale delle posizioni superiori nelle progettazioni e nei collaudi di opere e procedimenti, alla predisposizione di capitolati, alle attività di studio e ricerca, alla sperimentazione di metodi, nuovi materiali ed applicazioni tecniche.

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

Personale del ruolo amministrativo

Assistente amministrativo

Svolge mansioni amministrativo-contabili complesse - anche mediante l'ausilio di tecnologia elettronica e/o informatica - quali, ad esempio, ricezione e l'istruttoria di documenti, compiti di segreteria, attività di informazione ai cittadini, collaborazione ad attività di programmazione, studio e ricerca.

Requisiti per l'accesso: diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI

Appartengono a questa Area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi clinici, assistenziali e produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di strutture organizzative di media complessità.

Profili professionali del ruolo sanitario

Collaboratore professionale sanitario

Professioni sanitarie infermieristiche: Infermiere, Infermiere pediatrico.

Professione sanitaria ostetrica: Ostetrica

Professioni tecnico sanitarie: Tecnico sanitario di laboratorio biomedico, Tecnico sanitario di radiologia medica, Tecnico di neurofisiopatologia, Tecnico ortopedico, Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, Tecnico audiometrista, Tecnico audioprotesista, Dietista, Igienista Dentale, Odontotecnico, Ottico.

Professioni sanitarie della riabilitazione: Logopedista, Ortottista, Terapista, della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, Tecnico riabilitazione psichiatrica,

Terapista occupazionale, Fisioterapista, Massaggiatore non vedente, Educatore professionale, Podologo.

Professioni sanitarie della prevenzione: Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, Assistente sanitario.

Per le attribuzioni del personale appartenente a tali profili, si fa rinvio agli specifici decreti del ministero della Sanità o alle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti nonché agli specifici codici deontologici, ove esistenti. Tali profili, comunque, svolgono, oltre alle attività attinenti alla professionalità specifica relativa al titolo abilitante, anche funzioni di carattere strumentale - quali, ad esempio, la tenuta di registri - nell'ambito delle unità operative semplici; assicurano i turni previsti dalle modalità organizzative già in atto presso le Aziende o Enti ed, in particolare, quelli che garantiscono l'assistenza sulle 24 ore; collaborano all'attività didattica nell'ambito dell'unità operativa e, inoltre, possono essere assegnati, previa verifica dei requisiti, a funzioni dirette di tutor in piani formativi; all'interno delle unità operative semplici, possono coordinare anche l'attività del personale addetto per predisporre i piani di lavoro nel rispetto dell'autonomia operativa del personale assegnato e delle esigenze del lavoro di gruppo.

Requisiti per l'accesso: laurea abilitante alla specifica professione come previsto dagli specifici decreti del ministero della Sanità o dalle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti.

Profili professionali del ruolo socio-sanitario

Collaboratore professionale Assistente sociale

Svolge, in base ai contenuti e delle attribuzioni previste dall'art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84, le attività attinenti alla sua competenza professionale specifica; assicura i turni previsti dalle modalità organizzative già in atto presso le Aziende o Enti; svolge attività didattico-formativa e di supervisione ai tirocini specifici svolti nelle strutture del Servizio sanitario nazionale; può coordinare anche l'attività degli addetti alla propria unità operativa semplice, anche se provenienti da enti diversi.

Requisiti per l'accesso: laurea abilitante alla specifica professione come previsto dagli specifici decreti del ministero della Sanità o dalle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti.

Profili professionali del ruolo tecnico

Collaboratore tecnico professionale

Svolge attività prevalentemente tecniche che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora con i titolari degli incarichi di funzione e con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione. Le attività lavorative del collaboratore tecnico-professionale si svolgono nell'ambito dei settori tecnico, informatico e professionale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle Aziende o Enti ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

Requisiti per l'accesso: laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico), secondo le indicazioni del bando, e corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali.

Profili professionali del ruolo professionale

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 di materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'Azienda o Ente e del loro funzionamento.

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

Specialista nei rapporti con i media – giornalista pubblico

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

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

Collaboratore tecnico professionale ambientale

Svolge attività tecniche e informatiche in campo ambientale che comportano una elaborazione di atti e attività preliminari, istruttori di competenza dell'unità operativa dell'ARPA in cui è inserito, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle Aziende o Enti ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato; collabora con i titolari degli incarichi di funzione e con i dirigenti nelle attività di studio, programmazione e rendicontazione dei risultati delle attività; **collabora, per le proprie competenze, alle attività e agli interventi ispettivi nell'ambito delle funzioni di controllo ambientale attribuite al Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente dalla Legge 28 giugno 2016, n. 132.**

Requisiti per l'accesso: laurea triennale, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in scienze dell'ambiente e del territorio, geologia, ingegneria, agronomia, o altre lauree individuate, sulla base delle norme di Legge vigenti, dall'Ente o Azienda che bandisce il concorso pubblico nelle funzioni assegnate e rientranti nell'ambito delle attribuzioni per laureati triennali (DPR 328/2001) o le procedure di mobilità.

Assistente religioso

Per il personale appartenente a tale profilo si fa rinvio all'art. 38 della legge n. 833/1978.

Profili professionali del ruolo amministrativo

Collaboratore amministrativo-professionale

Svolge attività amministrative che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora con il personale inserito nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari e con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione. Le attività lavorative del collaboratore amministrativo-professionale possono svolgersi - oltre che nel settore amministrativo - anche nei settori statistico, sociologico e legale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle Aziende

o Enti nonché i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

Requisiti per l'accesso: laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione, secondo le indicazioni del bando.

AREA DEL PERSONALE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Appartengono a quest'Area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, svolgono funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e/o coordinano e gestiscono processi articolati di significativa importanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse eventualmente affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di strutture organizzative di elevata/strategica complessità.

Profili del personale di elevata qualificazione

La denominazione dei profili della presente area è quella dei profili dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con l'aggiunta del suffisso “di elevata qualificazione”

Requisiti per l'accesso: laurea magistrale o specialistica accompagnata da un periodo di almeno cinque anni di esperienza in incarichi di responsabilità o posizioni equivalenti nel settore privato, sia di tipo gestionale che professionale.

TABELLE

Tabella A Incrementi mensili dello stipendio tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2019	Rideterminato dal 1.1.2020 ⁽¹⁾	Rideterminato dal 1.1.2021 ⁽²⁾
DS6	20,10	41,70	98,10
DS5	19,30	40,10	94,20
DS4	18,70	38,90	91,40
DS3	18,20	37,70	88,60
DS2	17,50	36,30	85,40
DS1	16,80	35,00	82,20
DS	16,20	33,60	79,10
D6	18,20	37,80	88,90
D5	17,60	36,50	85,80
D4	17,10	35,50	83,30
D3	16,60	34,40	80,90
D2	16,10	33,40	78,50
D1	15,60	32,30	76,00
D	15,00	31,20	73,30
C5	16,80	34,80	81,90
C4	16,00	33,20	78,10
C3	15,30	31,70	74,50
C2	14,80	30,70	72,10
C1	14,30	29,60	69,60
C	13,80	28,70	67,50
BS5	14,50	30,00	70,60
BS4	14,00	29,10	68,30
BS3	13,60	28,10	66,10
BS2	13,30	27,60	64,80
BS1	12,90	26,80	63,00
BS	12,50	26,00	61,00
B5	13,60	28,10	66,20
B4	13,30	27,60	64,80
B3	13,00	27,00	63,50
B2	12,80	26,50	62,40
B1	12,40	25,80	60,60
B	12,10	25,10	58,90
A5	12,40	25,70	60,40
A4	12,20	25,30	59,40
A3	12,00	24,80	58,40
A2	11,80	24,50	57,50
A1	11,50	23,80	56,00
A	11,20	23,20	54,50

⁽¹⁾ Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

⁽²⁾ Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

Tabella B

Nuovi valori del trattamento economico costituito da stipendio tabellare, valore comune della ex indennità di qualificazione professionale e fasce ret+ributive

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2019	Rideterminato dal 1.1.2020 ⁽¹⁾	Rideterminato dal 1.1.2021 ⁽²⁾
DS6	20,10	41,70	98,10
DS5	19,30	40,10	94,20
DS4	18,70	38,90	91,40
DS3	18,20	37,70	88,60
DS2	17,50	36,30	85,40
DS1	16,80	35,00	82,20
DS	16,20	33,60	79,10
D6	18,20	37,80	88,90
D5	17,60	36,50	85,80
D4	17,10	35,50	83,30
D3	16,60	34,40	80,90
D2	16,10	33,40	78,50
D1	15,60	32,30	76,00
D	15,00	31,20	73,30
C5	16,80	34,80	81,90
C4	16,00	33,20	78,10
C3	15,30	31,70	74,50
C2	14,80	30,70	72,10
C1	14,30	29,60	69,60
C	13,80	28,70	67,50
BS5	14,50	30,00	70,60
BS4	14,00	29,10	68,30
BS3	13,60	28,10	66,10
BS2	13,30	27,60	64,80
BS1	12,90	26,80	63,00
BS	12,50	26,00	61,00
B5	13,60	28,10	66,20
B4	13,30	27,60	64,80
B3	13,00	27,00	63,50
B2	12,80	26,50	62,40
B1	12,40	25,80	60,60
B	12,10	25,10	58,90
A5	12,40	25,70	60,40
A4	12,20	25,30	59,40
A3	12,00	24,80	58,40
A2	11,80	24,50	57,50
A1	11,50	23,80	56,00
A	11,20	23,20	54,50

⁽¹⁾ Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

⁽²⁾ Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

Tabella C

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

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Posizione economica	Valori dal 1.1.2021	Elemento perequativo dal 1.1.2019 ⁽¹⁾	Valori dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL
DS6	32.038,62	42,84	32.081,46
DS5	30.769,90	42,84	30.812,74
DS4	29.845,65	64,20	29.909,85
DS3	28.957,06	53,52	29.010,58
DS2	27.886,91	85,56	27.972,47
DS1	26.846,60	117,72	26.964,32
DS	25.832,94	149,76	25.982,70
D6	29.056,90	96,24	29.153,14
D5	28.042,07	128,40	28.170,47
D4	27.225,00	106,92	27.331,92
D3	26.425,15	128,40	26.553,55
D2	25.631,32	149,76	25.781,08
D1	24.831,59	181,80	25.013,39
D	23.954,00	203,28	24.157,28
C5	26.749,06	117,72	26.866,78
C4	25.515,57	160,44	25.676,01
C3	24.339,68	192,60	24.532,28
C2	23.539,95	213,96	23.753,91
C1	22.746,00	213,96	22.959,96
C	22.060,82	235,32	22.296,14
BS5	23.064,52	203,28	23.267,80
BS4	22.323,33	224,64	22.547,97
BS3	21.605,90	246,00	21.851,90
BS2	21.173,42	256,68	21.430,10
BS1	20.566,50	278,16	20.844,66
BS	19.941,84	278,16	20.220,00
B5	21.613,39	246,00	21.859,39
B4	21.171,43	256,68	21.428,11
B3	20.740,47	246,00	20.986,47
B2	20.377,88	256,68	20.634,56
B1	19.800,18	278,16	20.078,34
B	19.247,39	278,16	19.525,55
A5	19.732,52	267,48	20.000,00
A4	19.400,25	278,16	19.678,41
A3	19.073,18	288,84	19.362,02
A2	18.785,43	299,52	19.084,95
A1	18.304,67	310,20	18.614,87
A	17.811,01	320,88	18.131,89

⁽¹⁾ I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri per le amministrazioni derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

Tabella D Stipendi tabellari delle nuove Aree

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Area	Nuovo stipendio tabellare ⁽¹⁾
Area dei PROFESSIONISTI SANITARI E FUNZIONARI	23.298,93
Area degli ASSISTENTI	21.437,79
Area degli OPERATORI	20.105,34
Area degli OPERATORI AUSILIARI	19.039,05

⁽¹⁾ Decorrente dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale

Tabella E Valori annui dei differenziali stipendiali e numero massimo di differenziali attribuibili

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
Area dei PROFESSIONISTI SANITARI E FUNZIONARI	1.000,00	7
Area degli ASSISTENTI	850,00	7
Area degli OPERATORI	600,00	6
Area degli OPERATORI AUSILIARI	500,00	6

Tabella F
Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione professionale

Categoria attuale	Posizione attuale		Numero differenziali attribuiti in prima applicazione	Area nuova
Ds	Ds6	→	6	Professionisti sanitari e funzionari
	Ds5	→	5	
	Ds4	→	4	
	Ds3	→	3	
	Ds2	→	2	
	Ds1	→	1	
	Ds	→	0	
D	D6	→	5	
	D5	→	4	
	D4	→	3	
	D3	→	2	
	D2	→	1	
	D1	→	0	
	D	→	0	
C	C5	→	6	Assistenti
	C4	→	5	
	C3	→	3	
	C2	→	2	
	C1	→	1	
	C	→	1	
Bs	Bs5	→	5	Operatori
	Bs4	→	4	
	Bs3	→	3	
	Bs2	→	2	
	Bs1	→	1	
	Bs	→	0	
B	B5	→	5	Operatori ausiliari
	B4	→	4	
	B3	→	3	
	B2	→	2	
	B1	→	2	
	B	→	1	
A	A5	→	3	
	A4	→	2	
	A3	→	2	
	A2	→	1	
	A1	→	0	
	A	→	0	

Tabella G Indennità professionale specifica

Valori mensili in euro da corrispondere per 12 mensilità

Area	Profilo	Valore annuo
Operatori ausiliari	Ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario specializzato)	278,89
Operatori	Massofisioterapista - Massaggiatore	516,46
	Puericultrice	640,41
	Infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso	764,36
Assistenti	Operatore tecnico coordinatore	483,40
	Massofisioterapista - Massaggiatore senior	516,46
	Puericultrice senior	640,41
	Infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso senior	764,36
Professionisti della salute e funzionari	Assistente sanitario - ostetrica	433,82
	Tecnico sanitario di radiologia medica	1.239,50
	Collaboratore professionale sanitario senior: ex operatore professionale dirigente, infermiere - infermiere pediatrico - assistente sanitario - ostetrica;	433,82
	Collaboratore professionale sanitario senior: tecnico sanitario di radiologia medica	1.239,50

Tabella H Indennità di specificità infermieristica

Valori mensili lordi in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Area	Dal 1.1.2021
Area dei PROFESSIONISTI SANITARI E FUNZIONARI ⁽¹⁾	72,79
Area degli ASSISTENTI ⁽²⁾	66,97
Area degli OPERATORI ⁽³⁾	62,81

⁽¹⁾ L'indennità è corrisposta ai seguenti profili: Infermiere, Infermiere pediatrico, Infermiere senior, Infermiere pediatrico senior.

⁽²⁾ L'indennità è corrisposta ai seguenti profili: Infermiere generico o psichiatrico con un anno di corso senior, Puericultrice senior.

⁽³⁾ L'indennità è corrisposta ai seguenti profili: Infermiere generico, Infermiere psichiatrico con un anno di corso, Puericultrice.

Tabella I

Indennità tutela del malato e promozione della salute

Valori mensili lordi in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Area	Dal 1.1.2021
Area dei PROFESSIONISTI SANITARI E FUNZIONARI ⁽¹⁾	41,10
Area degli ASSISTENTI ⁽²⁾	37,81
Area degli OPERATORI ⁽³⁾	35,46

⁽¹⁾ L'indennità è corrisposta ai seguenti profili:

Ruolo sanitario (compresi i profili senior)

Ostetrica, Tecnico sanitario di laboratorio biomedico, Tecnico sanitario di radiologia medica, Tecnico di neurofisiopatologia, Tecnico ortopedico, Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, Tecnico audiometrista, Tecnico audioprotesista, Dietista, Igienista Dentale, Odontotecnico, Ottico, Logopedista, Ortottista, Terapista, della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, Massaggiatore non vedente, Tecnico riabilitazione psichiatrica, Terapista occupazionale, Fisioterapista, Educatore professionale, Podologo, Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, Assistente sanitario.

Ruolo sociosanitario

Assistente sociale, Assistente sociale senior.

⁽²⁾ L'indennità è corrisposta ai seguenti profili: Massaggiatore o massofisioterapista senior

⁽³⁾ L'indennità è corrisposta ai seguenti profili: Operatore socio sanitario, Massaggiatore o massofisioterapista