



CCNL 2019-2021

22.04.2023 - SAN BENEDETTO DEL TRONTO



Considerazione generale sui CCNL

Il CCNL non è la soluzione del deficit
stipendiale degli infermieri

ma solo un adeguamento dei salari
all'indice inflazionistico

(del triennio a cui si riferiscono)

TITOLO II – LE RELAZIONI SINDACALI

- ▶ Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - ▶ Partecipazione
 - ▶ Contrattazione integrativa
- ▶ Attraverso le relazioni sindacali si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro
- ▶ **Informazione**: è preventiva, per gli atti di organizzazione è prevista solo l'informazione da dare almeno 5 giorni prima dell'adozione degli atti
- ▶ **Confronto**: può essere chiesto entro 5 giorni lavorativi dall'informazione e l'azienda si incontra entro 10 giorni dalla richiesta
- ▶ **Organismo paritetico per l'innovazione**: istituito entro 30 gg, si riunisce obbligatoriamente almeno 2 volte l'anno. È composto da azienda e sindacati firmatari di CCNL
- ▶ **Contrattazione integrativa**: il negoziato si avvia entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento
- ▶ **Diritto di assemblea**: può essere effettuata anche in modalità telematica

Art. 6 Materie di Confronto Aziendale

- 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 ;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi , 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) criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.
- h) linee generali di indirizzo per l' adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- i) 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;
- l) alle linee generali sulla pianificazione delle attività formative;
- m) gli andamenti occupazionali
- n) criteri per l' applicazione delle procedure art. 21 (norma di prima applicazione)

Art. 7 Materie di Confronto Regionale

- ▶ all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 103, comma 6 lett. a) (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e, in particolare, a quelle destinate all'istituto della premialità che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità degli obiettivi aziendali e regionali;
- ▶ 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 ;
- ▶ 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 ;
- ▶ alle linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale;
- ▶ ai progetti di riorganizzazione collegati ai fondi del PNRR;
- ▶ piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale delle risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge 30/12/2021, n. 234.

Materie di Contrattazione Aziendale 2/2

- ▶ 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. (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;
- ▶ 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;
- ▶ 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;
- ▶ i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;
- ▶ l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità e dell'indennità per il turno notturno con onere a carico del Fondo (Fondo premialità e condizioni di lavoro);
- ▶ l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dai commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti;
- ▶ le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Fino al 31.12.2022 la classificazione professionale era costituita
dalle categorie:
4 categorie di cui 2 la B e la D con due livelli super (profili senior):

Con il passaggio al nuovo sistema delle aree cessano, dal solo punto di vista giuridico, le fasce economiche (progressioni orizzontali)

Dal 1.1.2023

La classificazione professionale sarà suddivisa per aree
Supporto - Operatori – Assistenti – Professionisti della salute e funzionari

E) Area del personale di elevata qualificazione

di nuova istituzione senza inserimento di personale in sede di prima applicazione

Il sistema di classificazione professionale Area del personale di elevata qualificazione (art. 16)

- Nessuna assegnazione in prima applicazione in quanto la presente area è esclusa dalla norma di primo inquadramento.
- Non è ammesso il rapporto di lavoro a tempo parziale

- L'accesso alla presente area avviene nel rispetto **dei requisiti previsti dall'allegato A:**
 - dall'esterno
 - Attraverso una progressione tra le aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. 165/2001
 - Riserva dei posti agli interni fino al 50%.

Allegato A

► Area del personale di elevata qualificazione

- Appartengono a quest'Area i lavoratori strutturalmente già inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che siano già in possesso dei requisiti previsti per l'accesso ai profili dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari e **che svolgano 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 professionali:
 - 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 tre anni di esperienza maturata**, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato, nel profilo di appartenenza nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, o precedenti categorie D o livello economico DS del precedente sistema di classificazione del personale, **con incarichi di funzione di media o elevata complessità** (di tipo organizzativo o professionale di cui al presente CCNL, di organizzazione o professionale di cui al CCNL 21.5.2018 di valore superiore a 3.227,85 euro) presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) **nonché, nel medesimo o corrispondente area, profilo e tipologia di incarico, presso altre amministrazioni di comparti diversi o in incarichi di responsabilità o posizioni equivalenti nel settore privato, sia di tipo gestionale che professionale.**

I profili ad esaurimento (art. 17)

- A decorrere **dall'1 gennaio 2023** sono posti ad esaurimento i seguenti profili:
 - **Area del personale di supporto**
 - **Tutti i profili dell'ex categoria A:** Addetto alle pulizie; Fattorino; Ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario); Ausiliario specializzato; Operatore tecnico addetto all'assistenza
 - **Area degli operatori:** Puericultrice; Infermiere generico; Infermiere psichiatrico con un anno di corso; Massaggiatore; Massofisioterapista
 - **Area degli assistenti:** Puericultrice senior; Infermiere generico senior; Infermiere psichiatrico con un anno di corso senior; Massaggiatore senior; Massofisioterapista senior
 - **Area dei professionisti della salute e dei funzionari:** Tutti i profili ascritti all'ex categoria D livello super

CAPO II

Passaggi di profilo e progressioni

- 
- Passaggi di profilo all'interno di ciascuna area nella stessa azienda o ente (art.18)
 - Progressione economica all'interno delle aree (art. 19)
 - Progressione tra le aree (art. 20)

Passaggi di profilo all'interno di ciascuna area nella stessa azienda o ente (art.18)

- ▶ Possono avvenire nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni
- ▶ Presentazione della domanda da parte degli interessati che **devono essere in possesso dei requisiti culturali e/o abilitativi**
- ▶ Se più domande selezione tra i candidati
- ▶ 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
- ▶ Il personale oggetto di passaggio di profilo è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'Art. 40 (Periodo di prova), comma 11, lettera c)

Progressione economica all'interno delle aree (art. 19)

- sono attribuibili “differenziali economici di professionalità” da intendersi come **incrementi stabili del trattamento economico**. I differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati (**rimane esclusa l'area di elevata qualificazione**)
- Il numero e i valori dei differenziali economici di professionalità sono indicati nella **TABELLA E**

Valori annui dei differenziali stipendiali e numero massimo di differenziali attribuibili		
AREA	Valore annuo lordo differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
Area dei PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	1.200	7
Area degli ASSISTENTI	1.000	6
Area degli OPERATORI	800	6
Area del PERSONALE DI SUPPORTO	700	6

PAROGRESSIONE ALL'INTERNO DELLE AREE

AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI

ex Ds6	660,35	ex D6	416,32
ex Ds5	554,62	ex D5	334,43
ex Ds4	479,38	ex D4	264,55
ex Ds3	404,44	ex D3	199,69
ex Ds2	317,93	ex D2	135,32
ex Ds1	233,92	ex D1	71,34
ex Ds iniziale	152,12	ex D iniziale	-



7 DEP mensile 646,15

DEP 7 92,31

DEP 6 92,31

DEP 5 92,31

DEP 4 92,31

DEP 3 92,31

DEP 2 92,31

DEP 1 92,31

DEP 0

DEP storico



Per ogni DEP mensile 92,31

Anno con tredicesima 1.200

Progressione economica all'interno delle aree (art. 19) (segue)

- I “differenziali economici di professionalità” vengono mantenuti in caso di mobilità o di vincita di concorso anche nello stesso profilo.
- Costituisce una progressione esclusivamente economica e non comporta la modifica delle mansioni (comma 4 lett a)
- La partecipazione alla selezione avviene su domanda dell'interessato
- I requisiti sono:
 - **Non aver beneficiato di alcuna progressione negli ultimi 3 anni**
 - **Assenza di procedimenti disciplinari nei due anni antecedenti la scadenza della presentazione delle domande superiori alla multa**

Progressione economica all'interno delle aree (art. 19) (segue)

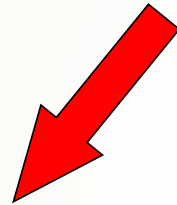
- Ogni anno in sede di contrattazione aziendale si definiscono **le risorse disponibili** da destinare ai “differenziali economici di professionalità” attribuibili nell’anno.
 - Nel definire le risorse si deve tener conto di un **equilibrio tra il personale presente nelle varie aree e nei ruoli.**
 - Una quota delle risorse, fino al 10% viene finalizzata all’attribuzione dei “differenziali economici di professionalità» per coloro che meno ne hanno beneficiato secondo i seguenti criteri di priorità:
 - personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche
 - personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche

Contrattazione per le risorse disponibili tenendo conto di quanto destinare agli incarichi



I FONDI CONTRATTUALI

SONO DELLE QUANTITA' ECONOMICHE
A DISPOSIZIONE DELL'AZIENDA PER
PAGARE DETERMINATE VOCI RETRIBUTIVE.



LA BASE STORICA INIZIALE DI
RIFERIMENTO PER IL
CALCOLO DEI FONDI ATTUALI E'
L'ANNO 1993.



I FONDI DEVONO ESSERE INTERAMENTE
SPESI (**quasi**)
all'interno dell'area contrattuale di
riferimento

Il costo del personale nel bilancio

<u>Voci dette da bilancio</u>	<u>Voci dette da fondi</u>
possono non essere spese totalmente	devono essere spese totalmente (quasi)
possono essere spostati da un'area contrattuale ad un'altra (es. da medici a comparto o viceversa)	devono rimanere all'interno dell'area contrattuale
semplice informazione alle Organizzazioni sindacali	contrattazione sindacale sui criteri della gestione

D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni nella legge n. 133/2008 (art. 71 comma 1)

Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio". Il comma prosegue, poi, affermando che: "I risparmi derivanti dall'applicazione della riduzione del trattamento economico per malattia costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa".



FINALITÀ GENERALI DEI FONDI CONTRATTUALI

I FONDI CONTRATTUALI SONO FINALIZZATI A GARANTIRE IL CONTROLLO DEI COSTI E LA CERTEZZA DI FINANZIAMENTO DI UNA SERIE DI COMPONENTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

SONO OGGETTO DI CONTRATTAZIONE CON LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI AZIENDALI, SECONDO LE MODALITÀ PREVISTE DALLA VIGENTE NORMATIVA CONTRATTUALE CHE RECEPISCE LE DISPOSIZIONI DI LEGGE

LA RILEVANZA CHE I FONDI CONTRATTUALI RIVESTONO NELLA GESTIONE AZIENDALE TROVA ESPLICITA CONFERMA NEI CONTRATTI , CHE OBBLIGANO LE AZIENDE SANITARIE A DARE TEMPESTIVA COMUNICAZIONE ALLE ORGANIZZAZIONI

RIFERIMENTI PER IL CALCOLO DEI FONDI

I FONDI DELL'ANNO PRECEDENTE

NUMERO DI DIPENDENTI AD UNA CERTA DATA

PAGAMENTI DI ALCUNE VOCI RETRIBUTIVE

IL MONTE SALARI

RIEPILOGO DEL BILANCIO PER VOCI RETRIBUTIVE E PER TESTE (da conto annuale tabella 1, tabella 2, tabella 11, tabella 12, tabella 13, tabella 14, tabella 15(3))

DISPOSIZIONI DI LEGGE

LEGGI SPECIALI CHE DESTINANO RISORSE

Criteria di attribuzione (art. 9 comma 5 lett. d) in sede di contrattazione solamente se previsto dalla medesima legge

DISPOSIZIONI DI LEGGE che riducono i fondi

Legge 537/1993 art. 8 comma 3 – riduzione fondi incentivazioni del 30%

D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, con la previsione all'art. 9, comma 2 –bis (*Blocco fondi 2011-2013 e rinnovi contrattuali*)

D.Lgs. n. 165/2001 art. 6 – bis (*Riduzione fondi per esternalizzazione servizi*)

Legge 27.12.2013 n° 147 - art. 1 comma 456 (proroga blocco fondi anno 2014)


Legge 28.12.2015 n° 208 - art. 1 comma 236 Fondi anno 2015 (costituiscono il limite futuro dei fondi e sono ridotti in caso di riduzione del personale)

Dlgs 25.05.2017 n° 75 - art. 23 comma 2

“...omissis...

a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”.



**D.L. 135/2018 convertito nella legge n. 12/2019 art. 11
Adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio
del personale dipendente della pubblica amministrazione**

«1. In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento:

a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico.

b) alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato articolo 23.

D.Lgs n. 165/2001 art. 48

Il Ministero ((dell'economia e delle finanze)), quantifica, in coerenza con i parametri previsti dagli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468 e successive modificazioni e integrazioni. l'onere derivante dalla contrattazione collettiva nazionale a carico del bilancio dello Stato **con apposita norma da inserire nella legge finanziaria (ora bilancio) ai sensi dell'articolo 11 della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed int**

I contratti collettivi sono corredati da prospetti contenenti la quantificazione degli oneri nonché l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale, prevedendo con apposite clausole la possibilità di prorogare l'efficacia temporale del contratto ovvero di sospenderne l'esecuzione parziale o totale in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

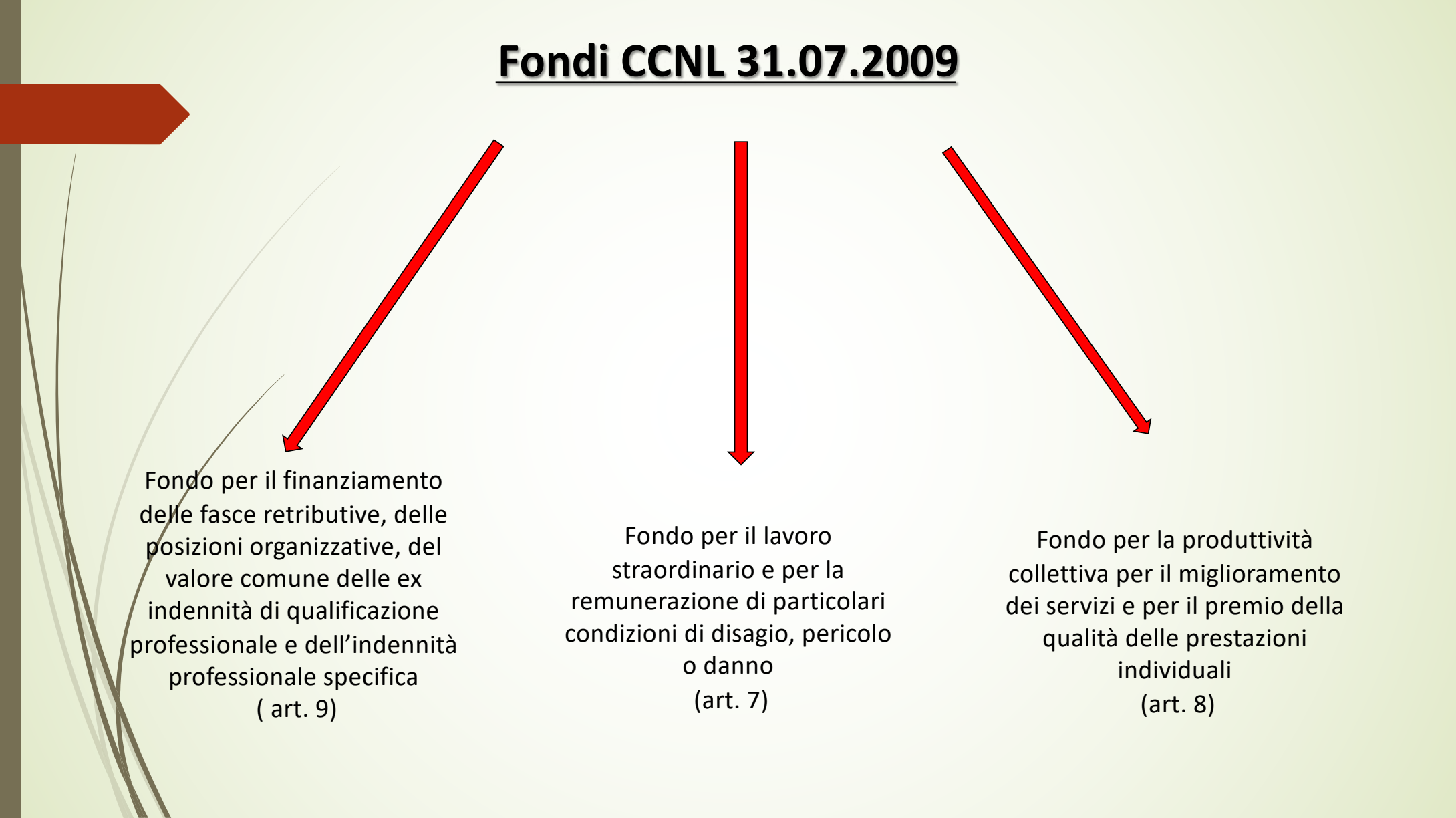
**D.L 35/2019 art. 11 comma 1 (decreto Calabria)
convertito con modificazioni nella legge n° 60/2019**

...omississ...Tale importo include le risorse per il trattamento accessorio del personale, il cui limite, definito dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è **adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018. (calcolato sulle buste paga corrisposte)**

Dall'anno 2022 l'incremento **di cui sopra** e' subordinato all'adozione di una metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale degli enti del Servizio sanitario nazionale..

...omississ...

Fondi CCNL 31.07.2009



Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica (art. 9)

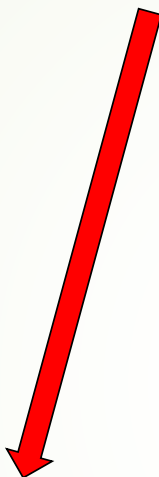
Fondo per il lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno (art. 7)

Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (art. 8)

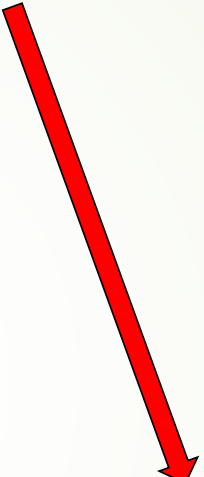


Fondi CCNL 21.5.2018

Fino al 31.12.2022



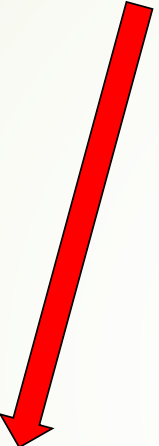
Fondo condizioni di lavoro
e incarichi (art. 80)



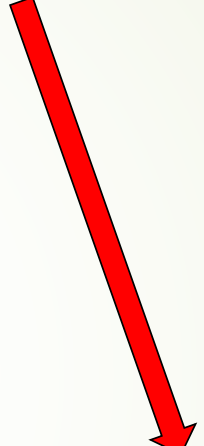
Fondo premialità e fasce
(art. 81)



Fondi nuovo CCNL 2019-2021 A decorrere dal 1.1.2023



Fondo incarichi, progressioni
economiche ed indennità
professionali (art. 102)



Fondo premialità e condizioni
di lavoro
(art. 103)

Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali (art. 102 comma 6)

Le risorse del Fondo sono annualmente destinate:

- a) alle indennità correlate agli incarichi di cui al TITOLO III – CAPO III garantendo comunque la copertura degli incarichi già attribuiti in fase di trasposizione al nuovo sistema degli incarichi, secondo la disciplina di cui all'art. 36; **(indennità di posizione parte fissa e variabile, indennità di funzione parte fissa e variabile)**
- b) ai differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19; **(compreso DEP storico)**
- c) agli assegni ad personam attribuiti nel caso di passaggio di area o di assegnazione a mansioni inferiori per inidoneità psico-fisica, a seguito dell'applicazione dell'Art. 23 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento) e dell'Art. 37 (Norma sul personale trasferito alle Arpa).
- d) alla indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018; **(ex caposala nominate con concorso pubblico)**
- e) all'indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 99, comma 3, lett. c); **(tabella K)**
- f) alla indennità professionale specifica di cui all'art. 108. **(tabella J)**

Fondo premialità e condizioni di lavoro (art. 103 comma 9)

Le risorse del Fondo sono annualmente destinate:

- a) compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 47 (Lavoro straordinario);
- b) indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al TITOLO X - CAPO III con esclusione delle indennità di cui agli artt. 104 (Indennità di specificità infermieristica) e 105 (Indennità tutela del malato e promozione della salute);
- c) premi correlati alla performance organizzativa o individuale ai quali è comunque destinato, in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9 comma 5 lettera a) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), un importo non inferiore al 70% delle risorse destinate ai medesimi premi nell'anno 2022;
- d) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 89 (Welfare integrativo);
- e) trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge **secondo quanto prescritto dalle rispettive leggi**

Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali (art. 102)

Comma 5. **(fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali)** Le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) e con la decorrenza ivi indicata, di un importo, su base annua, **non superiore a Euro 145,53** pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2018, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci delle aziende o degli enti. **Le risorse di cui al presente comma sono destinate alla remunerazione degli incarichi di cui al TITOLO III – CAPO III (Sistema degli incarichi).**

Comma 12 **(fondo premialità e condizioni di lavoro)** In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, le disponibilità del presente Fondo destinate alla voce di cui al comma 9 **(art. 103)**, lett. c) **(performance individuale)** possono essere ridotte di una quota non superiore al 30% di quanto destinato nell'anno precedente alla medesima voce. La predetta riduzione è computata in aumento del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ai sensi dell'art. 102, comma 3, lett. d) **(differenziali di professionalità – storici).**

(Le risorse interessate dovranno essere calcolate al netto dei residui)

Progressione economica all'interno delle aree (art. 19) (segue)

➔ Criteri da definire in sede di contrattazione aziendale per la formulazione delle graduatorie

- una quota non inferiore al 40% del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- una quota non superiore al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata. Per "esperienza professionale" 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;
- una quota percentuale residua fino a raggiungere il 100% del punteggio totale, in base ad eventuali ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'Art. 9, comma 5, lett. c), correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.

Progressione economica all'interno delle aree (art. 19) (segue)

- Dopo aver stilato la graduatoria si procede all'attribuzione prioritariamente del 10% del personale che meno ha beneficiato di progressioni e precisamente.
 - al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento senza aver mai conseguito progressioni economiche
 - al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche
 - Per “esperienza professionale” 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;
 - dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalità di cui sopra si procede, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei “differenziali economici di professionalità” al restante personale che non rientri nella casistica del personale che ha avuto poche possibilità di progressione 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”;

Progressione economica all'interno delle aree (art. 19) (segue)

- in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 9 comma 5, lett. c), possono essere 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.
- 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. 102 (**Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali**) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 4, lett. b). di cessazione dal servizio.
- 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. 20 comma 4 (Progressione tra le aree) **per garantire quote parti di differenziali o ex fasce superiori al nuovo trattamento tabellare rispetto al vecchio+ i differenziali in godimento.**
- 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.

PROGRESSIONE TRA LE AREE

	ex Ds6	elevata qualif
stip tabellare	1.941,58	2.692,31
D.E.P (7)	646,15	-
dep storico ex fasce	660,35	-
Indennità di funzione di base	76,92	769,23
-----	-----	-----
	3.325,00	3.461,54

	ex C iniziale	ex D iniziale
stip tabellare	1.786,48	1.941,58
D.E.P	0	0
dep storico ex fasce	0	0
Indennità di funzione di base	0	76,92
indennità di qualif. Prof.le	71,53	0
Assegno ad personam	0	0
-----	-----	-----
	1.858,01	2.018,50

	ex C5	ex D iniziale
stip tabellare	1.786,48	1.941,58
D.E.P (2)	0	184,62
dep storico ex fasce	380,89	0
Indennità di funzione di base	0	76,92
indennità di qualif. Prof.le	71,53	0
Assegno ad personam	0	35,78
-----	-----	-----
	2.238,90	2.238,90

Costo da fondo	71,53	76,92
costo fondo		5,39

costo da fondo	452,42	297,32
costo fondo		- 155,10

E) Area del personale di elevata qualificazione

D) Area dei professionisti della salute e dei funzionari

C) Area degli assistenti

B) Area degli operatori

A) Area del personale di supporto

	ex Bs iniziale	ex C iniziale
stip tabellare	1.675,45	1.786,48
indennità di qualif. Prof.le	9,55	71,53
-----	-----	-----
	1.685,00	1.858,01

	ex Bs1	ex C iniziale
stip tabellare	1.675,45	1.786,48
dep storico ex fasce	52,06	-
indennità di qualif. Prof.le	9,55	71,53
-----	-----	-----
	1.737,06	1.858,01
risorse da fondo	61,61	71,53
costo fondo		9,92

risorse da fondo	9,55	71,53
costo fondo		61,98

Progressione tra le aree (art. 20)

- 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 **interna** unitamente alla comparazione delle valutazioni di **performance individuale** conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio o **comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità,**
 - sull'assenza di provvedimenti disciplinari **negli ultimi due anni,**
 - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
 - In caso di progressione tra le aree il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'Art. 40 comma 11, lett. d) (Periodo di prova).
 - In caso di progressioni tra le aree il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA)

Progressione tra le aree (art. 20) (segue)

- **(Comma 4)** Il personale che alla data della progressione di cui comma 1 risulti avere in godimento un trattamento economico, composto da stipendio tabellare, differenziali economici di professionalità ed eventuale **assegno ad personam**, superiore rispetto al tabellare iniziale previsto per la nuova area, è collocato nel differenziale economico di professionalità di valore minore o uguale al suddetto trattamento economico;
- l'eventuale ulteriore differenza è mantenuta come assegno ad personam riassorbibile con l'acquisizione del differenziale economico di professionalità successivo.
- Il predetto assegno ad personam a carico del Fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) .
- Non si dà luogo al riassorbimento dell'assegno ad personam se l'incremento del tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali.
- In caso di progressione all'area del personale di elevata qualificazione, in conformità a quanto disposto dall'Art. 100 comma 1 (Trattamento economico tabellare del personale di elevata qualificazione), non si applica il comma 4.

Norme di prima applicazione (art 21)

- ▶ Ove le Aziende ed Enti, nell'ambito di propri piani triennali dei fabbisogni, rilevino la necessità di copertura di specifici profili, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Azienda o Ente di appartenenza, **in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30.06.2025**, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera n) (Confronto), possono attivare la progressione tra le aree con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio:
 - in possesso del titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;
 - in alternativa il possesso del titolo di studio relativo all'area cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza.

Norme di prima applicazione (art 21) (segue)

- ▶ Ai soli fini dell'applicazione del presente articolo, gli Operatori Socio Sanitari che, a seguito della progressione tra aree, accedono all'area degli assistenti, acquisiscono la denominazione di "Operatore Socio Sanitario senior".
 - La denominazione di "Operatore Socio Sanitario senior" è acquisibile solo a seguito della progressione, in prima applicazione, del presente articolo.
 - Il nuovo profilo di Operatore Socio Sanitario Senior non è previsto nelle declaratorie dell'area degli assistenti.
 - In assenza di nuove normative non può essere considerato per nuove assunzioni.
 - E' di fatto un profilo nato ad esaurimento.

Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento (art. 23)

- ▶ Il personale dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'Azienda o Ente del comparto:
 - vincitore di procedure concorsuali e selettive presso altra Azienda o Ente del medesimo comparto;
 - assunto a tempo determinato presso altra Azienda o Ente del medesimo comparto;
 - **conserva lo stipendio tabellare e i differenziali economici di professionalità;**
 - qualora il trattamento economico sia superiore rispetto al tabellare iniziale previsto per il nuovo inquadramento conseguito, il personale è collocato nel differenziale economico di professionalità, di valore minore o uguale al suddetto trattamento economico e l'eventuale ulteriore differenza è mantenuta come assegno personale riassorbibile con l'acquisizione del differenziale economico di professionalità successivo.
 - Il differenziale attribuito nonché il predetto assegno personale **sono** a carico del Fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, differenziali economici ed assegni personali).

Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento (art. 23) segue

- ▶ Al personale proveniente per processi di mobilità volontaria da altre Aziende ed Enti restano attribuiti, **a carico del rispettivo Fondo, i differenziali economici conseguiti** nell'Azienda o Ente di provenienza come previsto all'art. 19 comma 3 (Progressione economica all'interno delle aree) e gli eventuali assegni ad personam.
- ▶ Il personale di cui ai commi 1(vincitore di concorso) e 2 (mobilità) conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA), ove in godimento, nella misura già acquisita.

CAPO III SISTEMA DEGLI INCARICHI

- Dal 1.1.2023 il sistema degli incarichi costituirà una delle caratteristiche peculiari del nuovo ccnl.
- Sarà obbligatoriamente attribuito a tutto il personale dell'area dei professionisti e dei funzionari
- **Potrà essere attribuito in modo marginale ed a condizioni più rigide anche al personale delle aree degli operatori e degli assistenti.**

Definizione, principi e tipologie(art. 24)

- Tipologia di incarico
- Graduazione degli incarichi
- Assegnazione degli incarichi
- Maggiore responsabilità e di impegno realmente profuso,
- Valorizzazione del merito e della prestazione professionale
- E' 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.
- Gli incarichi richiedono lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse nell'ambito e del profilo di appartenenza, con assunzione diretta di responsabilità.
- Al personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione professionale di base di cui al art. 31 comma 1, lett. a) esercita attività e funzioni connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.

Definizione, principi e tipologie(art. 24) segue

- Sono istituiti in tutti i ruoli i seguenti incarichi:
- **Incarico di posizione**, per il solo personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione;
- **Incarico di funzione organizzativa**, per il solo personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari;
- **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.

Area	Tipologia incarico	Graduazione
Elevata qualificazione	incarico di posizione	10.000 - 20.000

Area	Tipologia Incarico	Complessità		
		Base	Media	Elevata
Professionisti della salute e dei funzionari	Funzione organizzativa	---	4.000 - 9.500	9.501 - 13.500
	Funzione Professionale	1.000 (*)	4.000 - 9.500	9.501 - 13.500
Assistenti	Funzione Professionale	930	1.800	3.000
Operatori	Funzione Professionale	700	1.500	2.000

- (*) aumentabili a livello aziendale per un importo non superiore a 300 € annui se sono state individuate le relative risorse

Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa (art. 28)

- ▶ Nell'ambito dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, **l'incarico di funzione organizzativa** comporta l'assunzione di specifiche responsabilità, anche gestionali ed amministrative, quali:
 - **per il personale del ruolo sanitario:** la gestione dei processi clinico-assistenziali, diagnostici, riabilitativi, di prevenzione e formativi, anche di tutoraggio, connessi all'esercizio della funzione sanitaria con autonomia, conoscenze e abilità, anche elevate, **atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi;**
 - **per il personale del ruolo sociosanitario:** la gestione dei percorsi socio sanitari integrati, formativi, di tutoraggio, connessi all'esercizio della funzione socio sanitaria con autonomia, conoscenze e abilità, anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi;
 - **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, conoscenze e abilità, anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi.

Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa (art. 28) segue

- Ferme restando le valutazioni annuali di performance individuale positive nell'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, il requisito richiesto, salvo quanto previsto nell'art. 35 (Norma transitoria sul sistema degli incarichi) per il conferimento degli incarichi di funzione organizzativa, è il possesso di uno dei seguenti requisiti:
 - diploma di laurea o titolo equipollente e almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza;
 - per la sola funzione di coordinamento, master di primo livello, esperienza triennale nel profilo;

Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale(art. 29) segue

- I requisiti richiesti per il conferimento degli incarichi di funzione professionale, in relazione alle diverse aree e ruoli, sono i seguenti:
 - **per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari:**
 - a1) al personale neoassunto e al personale già in servizio non destinatario di un incarico di media o elevata complessità, è automaticamente riconosciuto un incarico di complessità base;
 - a2) l'incarico di complessità media ed elevata, in relazione al ruolo di appartenenza, prevede i seguenti requisiti:
 - **Ruolo sanitario:**
 - **Incarico di “professionista specialista”:** possesso del master di primo livello per le funzioni specialistiche secondo quanto disposto dall'art. 6 della Legge n. 43/2006, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;
 - **Incarico di “professionista esperto”:** acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari individuati dall'Azienda o Ente con apposito regolamento, unitamente al possesso di una esperienza professionale di tre anni, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;
 - **Incarico di “funzione professionale”:** 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale(art. 29) segue

- ▶ I requisiti richiesti per il conferimento degli incarichi di funzione professionale, in relazione alle diverse aree e ruoli, sono i seguenti:
 - per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari:
 - **Ruoli amministrativo, professionale e tecnico:**
 - **Incarico di “funzione professionale”:** 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale(art. 29) segue

- per l'area 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 se richiesto per l'esercizio della professione, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.
- Per tutte le tipologie di incarico di tutte le aree, nel computo degli anni di esperienza professionale di cui al comma 3, lett. a2) e b) 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 presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso le Università pubbliche e private dei paesi dell'Unione Europea nel medesimo o corrispondente profilo.

Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale(art. 30)

- ▶ 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 di complessità media ed elevata di cui ai commi 3 e 4, nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato "Fondo incarichi, progressivi economiche ed indennità professionali".**
- ▶ Le Aziende e gli Enti, nel rispetto delle disposizioni e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ex art. 6 comma 3, lett. e) (Confronto), **formulano in via preventiva i criteri per la graduazione degli incarichi** di funzione professionale di complessità media ed elevata di cui ai commi 3 e 4 e individuano l'importo della relativa indennità entro il valore minimo e massimo previsti negli art. 32 e art. 33 , tenendo conto delle eventuali linee di indirizzo regionali.
- ▶ **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:**
 - Incarichi di complessità media;
 - Incarichi di complessità elevata.

Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale(art. 31) segue

- Gli incarichi di funzione organizzativa o professionale ad esclusione dell'incarico di base per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari
 - sono conferiti a tempo determinato
 - 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.
 - Per gli incarichi di funzione professionale di base dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari al termine del primo quinquennio è fatta salva la possibilità di conferire un incarico di funzione organizzativa o professionale di complessità media o elevata in presenza dei requisiti di cui agli artt. 28.
 - Gli incarichi di funzione professionale sono conferibili anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura non superiore a € 3.000.
 - In tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale(art. 31) segue

- Per tutti gli incarichi ad esclusione dell'incarico di base della sola area dei professionisti della salute e dei funzionari l'azienda:
 - ne descrive i contenuti
 - **Tramite il confronto con le OOSS formula i criteri per la selezione**
 - 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 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, escludendo, quindi automatismi generalizzati e basati sull'anzianità di servizio. **Nell'ambito della selezione per gli incarichi di funzione organizzativa o professionale sono da valorizzare la laurea magistrale o specialistica, il master universitario di primo o secondo livello o eventuali percorsi formativi.**
 - Gli incarichi di funzione sono attribuiti dall'Azienda o Ente in base alle risultanze della selezione con provvedimento scritto e motivato che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività, i criteri, la procedura di valutazione, **il trattamento economico e gli obiettivi generali da conseguire.**
 - Il dipendente incaricato può svolgere l'attività di pronta disponibilità e percepire il relativo trattamento economico

Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale(art. 31) segue

- Gli incarichi di funzione, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, **possono essere rinnovati** previa valutazione positiva al termine dell'incarico e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.
- **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 all'area degli assistenti: la perdita dell'incarico;
 - per il personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, con l'esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a): 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 di complessità media ed elevata e per quello di complessità base nell'anno della valutazione negativa.*

Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale(art. 31) segue

- **Può essere disposta la revoca prima della scadenza dell'incarico, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, per effetto:**
 - *della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 34 (Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione);*
 - *a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa.*
 - La revoca avviene con atto scritto e motivato e comporta:
 - per il personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: la perdita dell'incarico;
 - per il personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari: 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.*

Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale(art. 31) segue

- ▶ **Qualora l'Azienda o Ente, per motivate esigenze organizzative o a seguito di processi di riorganizzazione derivanti dalla modifica dell'atto aziendale, 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 all'area 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.

Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale(art. 31) segue

- **Conseguenze della revoca per riorganizzazione aziendale**
- **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 fino alla naturale scadenza dell'incarico precedentemente assegnato.**
- **Qualora il dipendente, appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti, già titolare di incarico di funzione professionale, per effetto della 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 di performance individuale positive nell'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, ha diritto ad un assegno a titolo personale non riassorbibile di importo pari al valore di un differenziale dell'area nel quale è inquadrato, a valere sul fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali). Nel computo dei 15 anni rientra l'incarico di funzione professionale di complessità bassa, media o elevata.**

Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari (art. 32)

- Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di funzione assume la denominazione di "Indennità di funzione".
- L'indennità di funzione, per gli incarichi di media ed elevata complessità, si compone di:
 - una parte fissa - coincidente con il valore minimo di cui alla tabella
 - e di una parte variabile.

Valori indennità di funzione per l'Area dei professionisti della salute e dei funzionari

Valori annui lordi in Euro da corrispondersi per 13 mensilità

Area	Tipologie incarichi di funzione	Complessità	Valori annui lordi per 13 mensilità	
			minimo (parte fissa)	massimo
Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari	Organizzativa	Elevata	9.501	13.500
	Organizzativa	Media	4.000	9.500
	Professionale	Elevata	9.501	13.500
	Professionale	Media	4.000	9.500

Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari (art. 32) segue

- L'indennità di funzione per gli incarichi professionali di base, per tutti i ruoli del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, è stabilita in Euro 1.000 annui, compresa la tredicesima mensilità ed è considerato parte fissa. L'eventuale incremento fino ad € 300 è parte variabile.
- Il valore dell'indennità di funzione parte fissa degli incarichi di media ed elevata complessità 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, e 7 del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 309,84 per dodici mensilità.
 - 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. 31 comma 7 (pronta disponibilità).

Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area degli assistenti e dell'area degli operatori(art. 33)

- Gli incarichi di funzione del personale delle aree degli assistenti e degli operatori sono finanziati con le risorse del fondo di cui all'art. 102 (Fondo Incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali).
- Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di funzione assume la denominazione di "Indennità di funzione".
- Il valore complessivo dell'indennità di funzione è definito, in funzione del livello di complessità dell'incarico attribuito, con risorse a carico dell'apposito Fondo di cui all'art. 102, nei valori annui lordi da corrispondersi per tredici mensilità di cui alla seguente tabella:

Valori indennità di funzione area degli Assistenti e area degli Operatori

Valori annui lordi in Euro da corrispondersi per 13 mensilità

Area	Tipologia incarico di funzione attribuibile	Complessità	Valore annuo lordo da corrispondere per 13 mensilità
Area degli assistenti	Professionale	Elevata	3.000
	Professionale	Media	1.800
	Professionale	Base	930
Area degli operatori	Professionale	Elevata	2.000
	Professionale	Media	1.500
	Professionale	Base	700

Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi(art. 36)

- Nell'ambito del nuovo assetto degli incarichi contenuto nel presente CAPO III, gli incarichi di organizzazione e professionali, di cui agli artt. 14 e seguenti del CCNL del 21.5.2018, in essere alla data di sottoscrizione della presente Ipotesi di contratto 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. 32 comma 7 senza necessità di attivazione di una nuova procedura selettiva secondo i seguenti criteri:
 - **gli incarichi di organizzazione**, ivi inclusi gli incarichi di posizione organizzativa ad esaurimento e non ancora scaduti ai sensi dell'art. 22 del CCNL 21.5.2018 e di coordinamento, assumono la denominazione di "**Incarichi di funzione organizzativa**";
 - **gli incarichi professionali** assumono la denominazione di "**Incarichi di funzione professionale**".
- Resta ferma in ogni caso la durata precedentemente definita.
- La collocazione all'interno dei livelli di complessità degli incarichi di cui all'art. 32, comma 7 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) avviene con le modalità di cui ai **commi 6, 7, 8 e 9 dell'art. 99** (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).

ESEMPI

di Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi(art. 36) segue art 99 commi 6, 7, 8 e 9 (segue)

valore attuale indennità di funzione annua	ex indennità di qualificazione professionale	totale	nuova indennità di parte fissa	nuova indennità di parte variabile
2.500,00	930,00	3.430,00	4.000,00	-
3.000,00	930,00	3.930,00	4.000,00	-
3.500,00	930,00	4.430,00	4.000,00	430,00
6.000,00	930,00	6.930,00	4.000,00	2.930,00
9.000,00	930,00	9.930,00	9.501,00	429,00
12.000,00	930,00	12.930,00	9.501,00	3.429,00

TITOLO X

TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I

Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari

Struttura della retribuzione delle aree del personale di supporto, degli operatori, degli assistenti e dei professionisti della salute e dei funzionari (art. 92)

- La struttura della retribuzione del presente personale si compone delle seguenti voci:
 - trattamento fondamentale:
 - stipendio tabellare corrispondente all'area di inquadramento;
 - indennità di qualificazione professionale, ove spettante;
 - retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 - differenziale economico di professionalità;
 - assegno personale, ove acquisito (ex fasce ed ex differenziale D e Ds) **DEP storico**;
 - indennità professionale specifica, ove spettante, di cui alla tabella J.
 - 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.

Struttura della retribuzione delle aree del personale di supporto, degli operatori, degli assistenti e dei professionisti della salute e dei funzionari (art. 92) segue

- 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.

Retribuzione e sue definizioni (art. 94)

- Il ccnl definisce le seguenti nozioni di retribuzione (comma 2):
 - **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. 19, comma 1 (Progressione economica all'interno delle aree) **(compreso ai sensi art. 99, c. 3 lett. b il valore delle fasce in essere al 31.12.2022 e la differenza D-Ds);**
 - **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 o indennità di funzione** e da altri eventuali assegni personali o indennità in godimento a carattere fisso e continuativo comunque denominati **corrisposti per tredici mensilità;**
 - **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.
- La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.
- 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.


Struttura della busta paga (art. 95)

- Al dipendente deve essere consegnata mensilmente una busta paga
 - devono essere distintamente specificati:
 - la denominazione dell'azienda
 - l'area **e il profilo** 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.)
 - 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. 48 (**Banca delle ore**).
 - 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..

Tredicesima mensilità (art. 96)

- ▶ 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.
 - L'importo della tredicesima mensilità è **pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. 94 comma 2 lett. c)** (Retribuzione e sue definizioni), spettante nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.
 - La tredicesima mensilità è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio al 31 dicembre dello stesso anno.
 - 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 **trecentosessantacinquesimo** 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. (attualmente viene calcolato in termini mensili: se si lavora più della metà del mese si prende il rateo intero, in caso contrario non si prende il rateo)
 - 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.
 - 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.

Dopo la sottoscrizione del CCNL (primo mese utile)

- 
- Corresponsione degli incrementi di cui alla Tabella A e relativi arretrati
 - Corresponsione dell'indennità di specificità infermieristica e relativi arretrati
 - Corresponsione dell'indennità di tutela del malato e promozione della salute e relativi arretrati

Capo III Sistema indennitario

- Art. 1, comma 409 della legge n. 178/2020
Indennità di specificità infermieristica (art. 104)

Tabella H

Indennità di specificità infermieristica

Valori mensili lordi in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Area	Dal 1.1.2021
Area dei PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei 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.

Capo III Sistema indennitario

- Art. 1, comma 414 della legge n. 178/2020
Indennità tutela del malato e promozione della salute (art. 105)

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 DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI ⁽¹⁾	41,10
Area degli ASSISTENTI ⁽²⁾	37,81
Area degli OPERATORI ⁽³⁾	35,46

(1) L'indennità è corrisposta a:

- **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 socio-sanitario:** Assistente sociale, Assistente sociale senior.

(2) L'indennità è corrisposta a: Massaggiatore o massofisioterapista senior, Operatore socio-sanitario senior.

(3) L'indennità è corrisposta a: Operatore socio sanitario, Massaggiatore o massofisioterapista.

Attuale busta paga(voci fisse contrattuali) B; Bs e C

- Indennità di qualificazione professionale
(per personale dell'area di supporto, degli operatori
e degli assistenti **viene mantenuta con modifiche**.(tabelle K)

Tabella K

Indennità qualificazione professionale

Valori mensili lordi in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Area	Valore mensile ⁽¹⁾
Area degli ASSISTENTI	71,53
Area degli OPERATORI	9,55
Area del PERSONALE DI SUPPORTO	9,55

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

Indennità professionale specifica art 108

- Riscritta con modifiche
- Dal 1.1.2023 (tabella J)
- Non è legata alla professione, ma esclusivamente a differenze economiche

Tabella J

Indennità professionale specifica

Valori annui lordi in Euro da corrispondersi per 12 mensilità

Area	Profilo	Valore annuo ⁽¹⁾
Professionisti della salute e funzionari ⁽²⁾	Tecnico sanitario di radiologia medica - senior	1.239,50
	Tecnico sanitario di radiologia medica	1.239,50
	Infermiere senior - Infermiere pediatrico senior - ex Operatore professionale dirigente - Assistente sanitario - Ostetrica senior	433,82
	Infermiere - Infermiere pediatrico - Assistente sanitario - Ostetrica	433,82
	Infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso senior	764,36
Assistenti	Puericultrice senior	640,41
	Massofisioterapista - Massaggiatore senior	516,46
	Operatore tecnico coordinatore	483,40
Operatori	Infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso	764,36
	Puericultrice	640,41
	Massofisioterapista - Massaggiatore	516,46
Personale di supporto	Coadiutore amministrativo, Operatore tecnico, Operatore tecnico addetto all'assistenza	402,83
	Ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario specializzato)	278,89

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

⁽²⁾ Per i profili dell'Area del personale di elevata qualificazione i valori annui sono i medesimi del corrispondente profilo dell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari

Incremento effettivo della tabella A

	incremento mensile anno 2019	incremento mensile anno 2020	incremento mensile anno 2021
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

incremento reale mesi di gennaio 2019-marzo 2019	incremento reale mesi di aprile 2019-giugno 2019	incremento reale mesi di luglio 2019 - dicembre 2019	incremento reale mensile anno 2020	incremento reale mensile anno 2021 e successivi
20,10	9,30	2,10	23,70	80,10
19,30	8,93	2,01	22,81	76,91
18,70	8,64	1,93	22,13	74,63
18,20	8,44	1,93	21,43	72,33
17,50	8,10	1,83	20,63	69,73
16,80	7,75	1,71	19,91	67,11
16,20	7,49	1,68	19,08	64,58
18,20	8,40	1,87	21,47	72,57
17,60	8,15	1,84	20,74	70,04
17,10	7,92	1,80	20,20	68,00
16,60	7,69	1,75	19,55	66,05
16,10	7,46	1,70	19,00	64,10
15,60	7,23	1,65	18,35	62,05
15,00	6,92	1,54	17,74	59,84

Indennità di vacanza contrattuale assenza rinnovo ccnl 2019 - 2021

Qualifica	IVC mensile (in euro) dal 1° aprile al 30 giugno 2019 - 0,42% stipendi tabellari	IVC mensile (in euro) dal 1° luglio 2019 - 0,70% stipendio tabellare
Ds6	10,80	18,00
Ds5	10,37	17,29
Ds4	10,06	16,77
Ds3	9,76	16,27
Ds2	9,40	15,67
Ds1	9,05	15,09
Ds	8,71	14,52
D6	9,80	16,33
D5	9,45	15,76
D4	9,18	15,30
D3	8,91	14,85
D2	8,64	14,40
D1	8,37	13,95
D	8,08	13,46

Dopo la sottoscrizione del CCNL (primo giorno del mese successivo)

- Conglobamento dell'elemento perequativo nello stipendio tabellare

Elemento perequativo art 97 comma 3

	elemento perequativo annuo	ex elemento perequativo rapportato a 13 mesi e soggetto a contribuzione Tfs/Tfr		elemento perequativo mensile	ex elemento perequativo mensile rapportato a 13 mesi e soggetto a contribuzione Tfs/Tfr
Ds6	48,00	42,84		4,00	3,57
Ds5	48,00	42,84		4,00	3,57
Ds4	72,00	64,20		6,00	5,35
Ds3	60,00	53,52		5,00	4,46
Ds2	96,00	85,56		8,00	7,13
Ds1	132,00	117,72		11,00	9,81
Ds	168,00	149,76		14,00	12,48
D6	108,00	96,24		9,00	8,02
D5	144,00	128,40		12,00	10,70
D4	120,00	106,92		10,00	8,91
D3	144,00	128,40		12,00	10,70
D2	168,00	149,76		14,00	12,48
D1	204,00	181,80		17,00	15,15
D	228,00	203,28		19,00	16,94

Tabella C

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

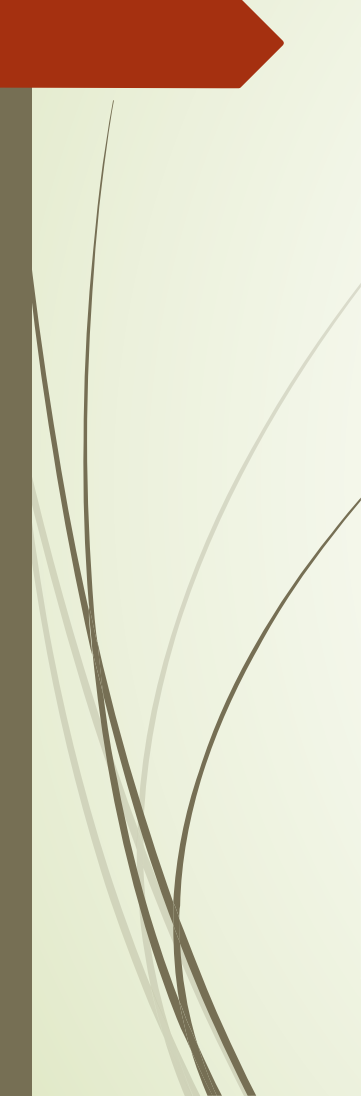
Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

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 ⁽²⁾
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 aziende e gli enti derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.



	Stipendio tabellare ccnl 21.5.2018	incremento stipendio tabellare e fasce, previsto dalla tabella A del contratto	Incremento attribuito allo stipendio tabellare	Nuovo stipendio tabellare dopo incremento tabella A del contratto	Differenza residua incremento tabella A da destinare all'incremento delle fasce
D6	1.851,34	88,90	73,30	1.924,64	15,60
D5	1.851,34	85,80	73,30	1.924,64	12,50
D4	1.851,34	83,30	73,30	1.924,64	10,00
D3	1.851,34	80,90	73,30	1.924,64	7,60
D2	1.851,34	78,50	73,30	1.924,64	5,20
D1	1.851,34	76,00	73,30	1.924,64	2,70
D	1.851,34	73,30	73,30	1.924,64	-



	Nuovo stipendio tabellare dopo incremento tabella A del contratto	elemento perequativo di cui alla tabella D del ccnl 21.5.2018	elemento perequativo ridotto per la tredicesima mensilità e per i contributi TFS/TFR	importo conglobato nello stipendio tabellare	Nuovo stipendio tabellare a regime previsto dal nuovo contratto	Differenza residua dell'elemento perequativo da destinare al decremento delle fasce
D6	1.924,64	9,00	8,02	16,94	1.941,58	-8,92
D5	1.924,64	12,00	10,70	16,94	1.941,58	-6,24
D4	1.924,64	10,00	8,91	16,94	1.941,58	-8,03
D3	1.924,64	12,00	10,70	16,94	1.941,58	-6,24
D2	1.924,64	14,00	12,48	16,94	1.941,58	-4,46
D1	1.924,64	17,00	15,15	16,94	1.941,58	-1,79
D	1.924,64	19,00	16,94	16,94	1.941,58	0



	Fasce in godimento ai sensi del ccnl 21.5.2018	Differenza residua incremento tabella A da destinare all'incremento delle fasce	Nuova fascia retributiva dopo applicazione tabella A del contratto	Differenza residua dell'elemento perequativo da destinare al decremento delle fasce	nuovo valore della fascia retributiva al 31.12.2022 che confluisce nel D.E.P. storico
D6	409,64	15,60	425,24	- 8,92	416,32
D5	328,17	12,50	340,67	- 6,24	334,43
D4	262,58	10,00	272,58	- 8,03	264,55
D3	198,33	7,60	205,93	- 6,24	199,69
D2	134,58	5,20	139,78	- 4,46	135,32
D1	70,43	2,70	73,13	- 1,79	71,34
D	-	-	-		-


Mese di Marzo 2023

Voce	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	Descrizione	Quantità	Importo Unitario	Competenza	Trattenuta
11	*	*	*	*	*	*					STIPENDIO TABELLARE	30,000		1.941,58	
12	*	*	*	*	*	*					DIFF. ECONOMICO (Art.99 c.3 Lett.B)	30,000		264,55	
40	*	*	*	*	*	*					UNA TANTUM COMP. L.197 art.1 c.330	30,000		33,09	
118	*	*	*	*	*	*					IND. DI SPECIFICITA' INFERMIERISTICA	30,000		72,79	
123C	*	*	*	*	*	*					Inden. di turno - Comparto - Art 106.2 01/23	13,000	2,07000	26,91	
125C	*	*	*	*	*	*					Indennità festiva - Comparto - Art 106 01/23	6,000	2,55000	15,30	
128C	*	*	*	*	*	*					Indennità Particolari UO Servizi 01/23	13,000	5,00000	65,00	
140	*	*	*	*	*	*					IND.PROFESSIONALE SPECIFICA	30,000		36,15	
261C	*	*	*	*	*	*					PRESTAZIONI AGGIUNTIVE COMPARTO 06/22	6,010	30,00000	180,30	
261C	*	*	*	*	*	*					PRESTAZIONI AGGIUNTIVE COMPARTO 08/22	12,129	30,00000	363,87	
700	*	*	*	*	*	*					IND.VACANZA CONTRATTUALE COMPA	30,000		11,39	
2004	*	*	*	*	*	*					IND. INC. PROFES. FISSA	30,000		76,92	
5399C											RECUPERO MENSA 02/23				6,18
7014											TRATTENUTA				13,00
DETRAZIONI MENSILI: -ALTRE 104,53 - ULTERIORI 0,00 - CONIUGE 0,00 - FIGLI 0,00 - ALTRI FAM. 0,00															
REDDITO COMPLESSIVO: -Mensile 2.755,70 Progressivo: 7.235,14															
Riferimento	Descrizione										Imponibile	% Ente	Contributo	% Dipendente	Trattenuta
1	C.P.D.E.L.										2.436,47	23,800	579,88	8,850	215,63
1-C	C.P.D.E.L.										544,17	23,800	129,52	8,850	48,15
1-C	C.P.D.E.L.										107,21	23,800	25,51	8,850	9,49
2	T.F.R.										2.403,38	4,880	117,28		
3	STERILIZZAZIONE EFFETTI T.F.R.										2.403,38			2,000	48,07
4	I.R.P.E.F.										2.755,70			38,000	942,64
5	FONDO DI CREDITO-CPDEL										2.436,47			0,350	8,53
5-C	FONDO DI CREDITO-CPDEL										544,17			0,350	1,90
5-C	FONDO DI CREDITO-CPDEL										107,21			0,350	0,38
6	I.R.A.P.										2.436,47	8,500	207,10		
6-C	I.R.A.P.										544,17	8,500	46,25		
6-C	I.R.A.P.										107,21	8,500	9,12		
7-A	ADDITIONALE REGIONALE IRPEF														42,72
8-A	ADDITIONALE COMUNALE														17,23
8-C	ADDITIONALE COMUNALE														8,82
Progressivi Fiscali anno in corso															
Azienda Imponibile	Altri enti Imponibile	Tass. separata Imponibile	T.F.R. Imponibile	Addizionale Regionale	Detrazioni Azienda	Carichi Familiari		Arrotondamento		0,00					
7.235,14	0,00	0,00	0,00	0,00	397,29	Coniuge	N	Totale Competenze		3.087,85					
Importo	Importo	Importo	Importo	Comunale	Altri Enti	Figli	0	Totale Trattenute							
2.352,07	0,00	0,00	0,00	8,82	0,00	Altri	0,00			1.362,74					
										1.725,11					

Dopo la sottoscrizione del CCNL (Dal 1 gennaio 2023)

- Nuova classificazione del personale
- Attribuzione nuovo stipendio tabellare
- Attribuzione assegno personale non riassorbibile (ex fasce in godimento) se spettante (DEP storico)
- Attribuzione incarico professionale di base per tutto il personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari (ex categorie D e Ds)
- Nuova indennità di qualificazione professionale per alcuni profili
- Nuovo sistema indennitario

Attuale busta paga(voci fisse contrattuali) categorie D e Ds

- ▶ Indennità di qualificazione professionale
(per il solo personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari.
 - ▶ Con l'aggiunta di 70 euro annui diventa
 - ▶ il valore dell'incarico professionale di base pari ad € 1.000 (indennità di funzione di parte fissa)
- 

DALLA BUSTA PAGA ATTUALE ALLA NUOVA

- Il trattamento economico attribuito in prima applicazione, a decorrere dal 1.1.2023, al personale in servizio dall'art. 99 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).
- Esempio di voci retributive fisse del mese di marzo 2022 di un infermiere di categoria D con 4 fasce retributive (parte centrale della busta paga)

Nuovo bonus, ex IVC legge 197/2022

Saranno aggiunte se spettanti le indennità di funzione di parte fissa e di parte variabile

CODICE VOCE	DESCRIZIONE VOCE	QUANTITA'	IMPORTO UNITARIO	TIPO	IMPORTO	SCADENZA O RIFERIMENTO
100	STIPENDIO TABELLARE BASE			+	1.851,34	
800	INDENNITA' VACANZA CONTRATTUALE			+	15,30	
810	ELEMENTO PEREQUATIVO Art.78			+	10,00	
1200	FASCIA RETRIBUTIVA			+	262,59	
2800	INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA			+	36,15	
30200	(IND.) QUALIF.PROFESSION./PARTE COMUNE			+	71,53	

Rimane inalterata

Diventerà DEP storico

Differenza tabellare iniziale tra la categoria D e Ds (DEP storico)



Per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari diventa una quota parte dell'indennità di funzione, per le altre aree verrà mantenuta

Saranno aggiunte se spettanti le indennità di specificità infermieristica e l'indennità di tutela del malato e promozione della salute

nuovo stipendio tabellare

Rimane la R.I.A. se dovuta

Con l'aggiunta degli incrementi contrattuali

Trattamento stipendiale categoria D e Ds con incrementi tabellari ed esclusione dell'indennità di qualificazione professionale

	STIPENDIO ANNUO ccnl 21.5.2018 / 12 + fasce retributive	indennità di vacanza contrattuale in godimento	ex elemento perequativo mensile rapportato a 13 mesi e soggetto a contribuzione Tfs/Tfr	Incremento tabella A finale (anno 2021) ridotto dell'IVC		Nuovo stipendio base mensile dal 2021 + fasce retributive	Nuovo stipendio base annuo dal 2021 + fasce retributive
	(stipendio base)	(IVC)	El perequativo	Incremento reale			
Ds6	2.500,26	18,00	3,57	80,10		2.601,93	31.223,11
Ds5	2.398,43	17,29	3,57	76,91		2.496,20	29.954,39
Ds4	2.324,21	16,77	5,35	74,63		2.420,96	29.051,50
Ds3	2.252,96	16,27	4,46	72,33		2.346,02	28.152,23
Ds2	2.166,98	15,67	7,13	69,73		2.259,51	27.114,12
Ds1	2.083,49	15,09	9,81	67,11		2.175,50	26.105,97
Ds	2.002,12	14,52	12,48	64,58		2.093,70	25.124,35
D6	2.260,98	16,33	8,02	72,57		2.357,90	28.294,79
D5	2.179,51	15,76	10,70	70,04		2.276,01	27.312,12
D4	2.113,92	15,30	8,91	68,00		2.206,13	26.473,57
D3	2.049,67	14,85	10,70	66,05		2.141,27	25.695,20
D2	1.985,91	14,40	12,48	64,10		2.076,89	24.922,73
D1	1.921,77	13,95	15,15	62,05		2.012,92	24.155,04
D	1.851,34	13,46	16,94	59,84		1.941,58	23.298,93

Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale (art. 99)

- Lo stipendio tabellare al 1.1.2023 è indicato dalla tabella

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 DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI	23.298,93
Area degli ASSISTENTI	21.437,79
Area degli OPERATORI	20.105,34
Area del PERSONALE DI SUPPORTO	19.039,05

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

Indennità di vacanza contrattuale triennio 2022-2024

- dal 1° aprile al 30 giugno 2022 0,30% dello stipendio base+ fasce + qualif.ne Prof.le
- dal 1° luglio 2022 0,50% dello stipendio base+ fasce + qualif.ne prof.le

La Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022) al comma 609 dell'articolo 1, prevede che, nelle more della definizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dei provvedimenti negoziali relativi al personale in regime di diritto pubblico per il triennio 2022-2024

	IVC mensile dal 1.4.2022 al 30.6.2022 - 0,30% stipendio tabellare e fasce con il ccnl 21.5.2018	IVC mensile dal 1.7.2022 al 30.11.2022 - 0,50% stipendio tabellare e fasce con il ccnl 21.5.2018	IVC mensile dal 1.12.2022 - 0,50% stipendio tabellare ccnl 2.11.2022
D6	7,26	12,11	12,15
D5	7,01	11,68	11,74
D4	6,81	11,34	11,39
D3	6,61	11,01	11,06
D2	6,41	10,68	10,74
D1	6,21	10,35	10,42
D	5,99	9,98	10,07

Una tantum legge di bilancio per il 2023 n° 197/2022 (Art. 1 commi 330 – 331)

ART. 1 COMMI 330, 331 legge 197/2022

Per l'anno 2023, gli oneri posti a carico del bilancio statale per la contrattazione collettiva nazionale in applicazione dell'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e per i miglioramenti economici del personale statale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 1, comma 609, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, sono incrementati di 1.000 milioni di euro **da destinare all'erogazione, nel solo anno 2023, di un emolumento accessorio una tantum, da corrispondere per tredici mensilità, da determinarsi nella misura dell'1,5 per cento dello stipendio con effetti ai soli fini del trattamento di quiescenza.**

L'importo di cui sopra, comprensivo degli oneri contributivi e dell'imposta regionale sulle attività produttive di cui al decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, **concorre a costituire l'importo complessivo massimo di cui all'articolo 21, comma 1-ter, lettera e), della legge 31 dicembre 2009, n. 196.**

Area dei professionisti della salute e dei Funzionari	Ds6	39,03
	Ds5	37,44
	Ds4	36,31
	Ds3	35,19
	Ds2	33,89
	Ds1	32,63
	Ds0	31,41
	D6	35,37
	D5	34,14
	D4	33,09
	D3	32,12
	D2	31,15
	D1	30,19
D0	29,12	

Differenza trattamento stipendiale delle categorie D e Ds – assegno personale

	Nuovo stipendio base annuo dal 2021 + fasce retributive	da 1.1.2023	nuovo tabellare da 1.1.2023	assegno personale pari alla differenza tra il trattamento del 31.12.2022 ed il nuovo tabellare del 1.1.2023
Ds6	31.223,11	Area professionisti della salute e dei funzionari	23.298,93	7.924,18
Ds5	29.954,39		23.298,93	6.655,46
Ds4	29.051,50		23.298,93	5.752,57
Ds3	28.152,23		23.298,93	4.853,30
Ds2	27.114,12		23.298,93	3.815,19
Ds1	26.105,97		23.298,93	2.807,04
Ds	25.124,35		23.298,93	1.825,42
D6	28.294,79		23.298,93	4.995,86
D5	27.312,12		23.298,93	4.013,19
D4	26.473,57		23.298,93	3.174,64
D3	25.695,20		23.298,93	2.396,27
D2	24.922,73		23.298,93	1.623,80
D1	24.155,04		23.298,93	856,11
D	23.298,93		23.298,93	-

Capo III

Sistema indennitario (art. 106) *segue*

▀ Indennità di turno, di servizio notturno e festivo

➤ (comma 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.

➤ (Comma 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, compete una indennità giornaliera, ivi incluso il giorno montante e smontante il turno notturno, **pari a euro 2,07 per ogni giornata** di effettivo lavoro. Tale indennità non è corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata.

- Precedentemente era 2,07 per il doppio turno e 4,49 per il turno sulle 24 ore

➤ (Comma 3) Al personale di tutti i ruoli e di tutte le aree compete una indennità oraria per il servizio **notturno** effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo, **pari a 4,00 euro, eventualmente elevabile in sede di contrattazione integrativa.**

- Precedentemente era 2,74 ad ora

➤ (Comma 4) Per il servizio prestato in giorno festivo compete un'indennità oraria pari a euro 2,55.

- Precedentemente era € 17,82 / giorno, ridotte ad € 8,91 se meno di metà turno con un minimo di 2 ore



Quesito - Indennità di turno art. 106 del CCNL del comparto sanità

Risposta a nota prot. 15855 del 25/11/2022 (prot. Entrata Aran n. 15614 del 25/11/2022)

L'indennità giornaliera prevista al comma 2 dell'art. 106 del CCNI in oggetto si applica "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".

Con tale formulazione è stata innovata la definizione di personale "turnista", e ciò a prescindere dal fatto che esso operi su due o tre turni; il focus dunque non è più tanto la persona quanto piuttosto il modello organizzativo del servizio (servizi attivati per un minimo di dodici ore e articolati su almeno due turni) cui si fa riferimento. La remunerazione del personale che effettua il servizio notturno è, infatti, gestita nel comma 3 ed è aggiuntiva all' indennità giornaliera di cui trattasi. Con il CCNL 2019-2021 sono inoltre state superate le precedenti disposizioni contrattuali che prevedevano un equilibrio di turni mensili nell'effettuazione degli stessi; ciò nell'ottica della semplificazione gestionale della turnistica.

Sistema indennitario (art. 106) segue

- Indennità di turno, di servizio notturno e festivo (segue)
 - (Comma 5) Le indennità di cui al presente articolo compensano interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'ordinario sviluppo del turno. **L'attività prestata dal personale, in giorno festivo infrasettimanale, dà titolo, a richiesta del dipendente da effettuarsi entro trenta giorni, ferme restando le indennità di cui ai commi 3 e 4, alternativamente:**
 - a equivalente riposo compensativo;
 - alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario di cui all'art. 47, comma 8 (lavoro straordinario);
 - l'applicazione dell'art. 48 (Banca delle ore).

- Le indennità di cui al presente articolo 106 sono cumulabili tra di loro e sono finanziate con il fondo di cui all'art. 103

Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi(art. 107)

- ▶ Le 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.

➤ (Comma 2):

- Il personale assegnato alle UO/Servizi di malattie infettive e discipline equipollenti così come individuate dal DM 30.1.1998 e s.m.i.,
- i gruppi operatori,
- le terapie intensive,
- le terapie sub-intensive,
- i servizi di nefrologia e dialisi,
- le UO/Servizi di emergenza urgenza,
- i servizi che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente,
- i servizi per le dipendenze.

competete una indennità giornaliera lorda per giornata di presenza, negli importi di seguito indicati:

Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi(art. 107) segue

Destinatari	Importo giornaliero
Personale del ruolo sanitario e sociosanitario delle aree dei professionisti della salute e dei funzionari, degli assistenti e degli operatori	5,00
Profilo di operatore tecnico addetto all'assistenza dell'area del personale di supporto	1,50

- Le indennità del presente comma 2 non sono cumulabili fra loro e nel caso di assegnazione del personale a più servizi, viene corrisposta una indennità.
- Le UO/Servizi e gli importi di cui al comma 2 possono essere integrati dalle aziende in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. l) tenuto conto della consistenza del fondo e in conformità alle disposizioni legislative vigenti in materia di organizzazione.

Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi(art. 107) segue

- ▀ (comma 4) Nei servizi di pronto soccorso, oltre a quanto previsto al comma 2, 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, da corrispondersi per dodici mensilità in ragione della effettiva presenza in servizio, il cui importo è stabilito presso ciascuna Azienda o Ente in funzione delle risorse confluite nel Fondo ai sensi dell'art. 103, comma 4 (Fondo premialità e condizioni di lavoro). Nelle more della individuazione, presso ciascuna Regione, della quota di risorse finanziarie di pertinenza di ciascuna azienda o ente a copertura dell'onere nei limiti delle risorse individuate ai sensi della Tabella G, è riconosciuto, in ragione della effettiva presenza in servizio ed a titolo di anticipazione della predetta indennità, l'importo mensile lordo di Euro 40,00, da conguagliarsi con i valori che saranno successivamente attribuiti presso ciascuna azienda o ente.

REGIONI/PROVINCE AUTONOME	RIPARTO RISORSE L. 234/2021, ART. 1 C. 293 (al netto oneri riflessi)
ABRUZZO	878.393
BASILICATA	432.284
CALABRIA	1.153.596
CAMPANIA	2.914.005
EMILIA ROMAGNA	4.433.418
FRIULI VENEZIA GIULIA	1.368.978
LAZIO	3.216.524
LIGURIA	1.583.349
LOMBARDIA	7.285.632
MARCHE	1.278.078
MOLISE	210.128
PIEMONTE	3.955.266
PUGLIA	2.543.240
SARDEGNA	1.272.556
SICILIA	2.812.318
TOSCANA	3.813.526
UMBRIA	789.256
VALLE D'AOSTA	160.143
VENETO	4.349.914

Indennità di PS accordo regione Veneto

nel prendere atto che ai sensi dell'articolo 107, comma 4 del CCNL 2019-2021 il beneficio compete ai lavoratori di tutte le aree e di tutti i ruoli assegnato stabilmente ai servizi di pronto soccorso, concordano che, per le modalità organizzative dei Pronto soccorsi, a tali servizi ~~sono~~ è riconducibile anche il personale assegnato alle UOC "Centrale operativa SUEM" e alle UOC "Pronto soccorso pediatrico" individuate dalla DGR 14 maggio 2019, n. 614, nonché, ai sensi della DGR 3318/2009, il personale assegnato stabilmente per garantire la gestione del neonato critico e del bambino in emergenza e urgenza dei Poli di II livello, che sono previsti negli Ospedali di Treviso, Mestre e Vicenza.

Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi(art. 107) segue

al fine di garantire un valore minimo omogeneo a tutto il personale dipendente del comparto che opera nei servizi di cui trattasi convengono altresì che l'indennità debba essere attribuita presso ogni azienda nella misura di 80 euro mensili per 12 mensilità in ragione dell'effettiva presenza in servizio. Le aziende distribuiranno entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento ai dipendenti aventi diritto le risorse che dovessero ancora essere disponibili a consuntivo, e fino al loro completo utilizzo, in ragione della riduzione delle indennità corrisposte ai singoli beneficiari in conseguenza delle assenze dal servizio, o comunque per ridefinire gli importi dovuti a seguito delle intervenute variazioni di personale.

precisano che ai fini della corresponsione dell'indennità nella predetta misura, a titolo di acconto, di 80 euro mensili non rilevano le assenze dal servizio per congedo ordinario e per permessi retribuiti.

Altre indennità artt 109, 110, 111, 112

▀ Indennità di rischio radiologico

- Spetta al personale diverso dal tecnico di rx esposto in modo permanente
- L'importo è confermato in € 103,29 mensile
- Riposo biologico escluso per i tecnici di radiologia non esposti
- Sono esclusi dal computo per calcolare i 15 giorni i periodi di assenza dal servizio con esclusione delle ferie e delle festività soppresse.

▀ Indennità di polizia giudiziaria

- È fissata in un importo annuo pari ad € 960



TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO (le novità)

ART: 39 - Il contratto individuale di lavoro indica:

- area, profilo professionale e retribuzione spettante;
- attribuzioni corrispondenti al profilo previste dalle vigenti disposizioni;
- unità operativa e/o sede di servizio di prima destinazione dell'attività lavorativa;



Art. 40 – Periodo di Prova

Durata del periodo di prova:

- 2 mesi per i dipendenti inquadrati nelle aree del personale di supporto e degli operatori;
- 4 mesi per i dipendenti inquadrati nelle aree degli assistenti e dei professionisti della salute e dei funzionari;
- 6 mesi per il personale di elevata qualificazione.



Periodo di prova

- ▶ Il dipendente con il quale venga instaurato un nuovo rapporto di lavoro a seguito di concorso pubblico, durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento della stessa, è reintegrato nell'area, profilo professionale, differenziale economico di professionalità ed eventuale assegno ad personam in godimento nell'Azienda o ente di provenienza

Periodo di Prova

Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti delle Aziende ed Enti del comparto:

- ▶ con rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, almeno uno dei quali pari a dodici mesi ed effettivamente prestati senza soluzione di continuità, nella medesima o corrispondente area o categoria o livello economico del precedente ordinamento professionale, profilo. L'esonero di cui sopra determina l'immediata cessazione del rapporto di lavoro originario
- ▶ con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato 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;



Periodo di prova

Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti delle Aziende ed Enti del comparto:

- ▶ che abbiano effettuato un passaggio di profilo all'interno di ciascuna Area nella stessa Azienda o Ente
- ▶ nel caso di progressione tra le aree, con esclusione del personale di elevata qualificazione;



Periodo di Prova

Sono esonerabili dal periodo di prova i dipendenti che abbiano già svolto presso altre amministrazioni pubbliche rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, almeno uno dei quali pari a dodici mesi ed effettivamente prestati senza soluzione di continuità, nella medesima o corrispondente area o categoria del precedente ordinamento professionale, profilo ed eventuale mestiere.

ART. 41 - TRANSIZIONE DI GENERE

- ▶ tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender
- ▶ eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere, le Amministrazioni riconoscono un'identità alias al dipendente che ne faccia richiesta tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale.
- ▶ riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio, eventuali tabelle di turno orari esposte negli spazi comuni, nonché divise di lavoro corrispondenti al genere di elezione della persona e la possibilità di utilizzare spogliatoio e servizi igienici neutri rispetto al genere, se presenti, o corrispondenti all'identità di genere del lavoratore



ART. 43 - Orario di Lavoro

- ▶ 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.
- ▶ L'articolazione dell'orario di lavoro persegue i seguenti obiettivi ... conciliazione tempi di vita e di lavoro, equa distribuzione dei carichi di lavoro



Orario di Lavoro

La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:

- ▶ ... 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 almeno entro il giorno 20 del mese precedente
- ▶ 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



Orario di Lavoro

La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:

- ▶ nel caso di genitori, anche adottivi, di figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento (DSA) impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa ai sensi dell'art. 6 della Legge 8 ottobre 2010, n. 170;
- ▶ priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per l'assolvimento della funzione genitoriale dei dipendenti genitori di figli minori, entrambi turnisti, consentendo ai medesimi lo svolgimento di turni di servizio opposti;



Orario di Lavoro

- Disposizioni sulla mensa non modificate
- 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.



Orario di Lavoro

- ▶ 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 .



Orario di Lavoro

- ▶ In tutti i casi di assenza giornaliera giustificata, ai fini del computo del debito orario, va riconosciuto al dipendente un orario giornaliero pari alla misura dell'orario convenzionale di cui al comma 1 del presente articolo fatto salvo quanto diversamente previsto dal CCNL o dalle disposizioni legislative vigenti.

Tempi di vestizione:

- ▶ il personale del ruolo sanitario, del ruolo sociosanitario e del profilo del ruolo tecnico addetto all'assistenza ... 10 minuti per la vestizione
- ▶ 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



ART. 44 - Pronta disponibilità

- ▶ 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. 48 (Banca delle ore).



Pronta disponibilità

- ▶ La pronta disponibilità ha durata di norma di dodici ore; essa dà diritto ad una indennità oraria di euro 1,80 lorde (erano 1,72 euro/ora), eventualmente elevabile in sede di contrattazione integrativa
- ▶ CCNL 2018: 20,66 x 12 ore
- ▶ Ora: 21,60 x 12 ore
- ▶ Non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di sette turni di pronta disponibilità al mese



Pronta disponibilità

- 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 fruito, in un'unica soluzione, nei successivi tre giorni, fino al completamento delle undici ore di riposo.

ART. 45 - Festivo infrasettimanale

- Per l'attività prestata dal personale anche non turnista, in giorno festivo infrasettimanale, si applica l'art. 106 comma 5 (Indennità di turno, di servizio notturno e festivo)
- Comma 5: Le indennità di cui al presente articolo compensano interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'ordinario sviluppo del turno. L'attività prestata dal personale in giorno festivo infrasettimanale, dà titolo, a richiesta del dipendente da effettuarsi entro trenta giorni, ferme restanti le indennità di cui ai commi 3 e 4 (Indennità di servizio notturno e festivo), alternativamente:
 - a equivalente riposo compensativo;
 - alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario di cui all'art. 47, comma 8 (lavoro straordinario);
 - l'applicazione dell'art. 48 (Banca delle ore).

Lavoro straordinario

- ▶ La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è rideterminata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata, convenzionalmente, dividendo per 156 la retribuzione base mensile, di cui all'art. 94, comma 2 lett. b) (come integrato dall'art. 99, c. 3, lett. b – DEP Storico), 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.
- ▶ 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.

Nuovi valori dello straordinario

	Misura oraria base per il calcolo dello straordinario	Valore straord. diurno	Valore straord. Festivo e notturno	Valore straord. Notturno festivo
Ds6	18,07	20,78	23,49	27,10
Ds5	17,33	19,93	22,54	26,00
Ds4	16,81	19,33	21,86	25,22
Ds3	16,29	18,74	21,18	24,44
Ds2	15,69	18,04	20,40	23,54
Ds1	15,11	17,37	19,64	22,66
Ds	14,54	16,72	18,90	21,81
D6	16,37	18,83	21,29	24,56
D5	15,81	18,18	20,55	23,71
D4	15,32	17,62	19,92	22,98
D3	14,87	17,10	19,33	22,30
D2	14,42	16,59	18,75	21,63
D1	13,98	16,08	18,17	20,97
D0	13,48	15,51	17,53	20,22
1 dep	0,64	0,74	0,83	0,96

ART. 48 BANCA DELLE ORE

- 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.
- Nel conto ore confluiscono, 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. 47, 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.



BANCA DELLE ORE

- ▶ Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come riposi compensativi, escluse le maggiorazioni di cui al comma 8 dell'art. 47 (Lavoro straordinario), che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art. 49 FERIE E FESTIVITA' SOPPRESSE

- ▶ 28 gg per chi lavora su 5 giorni, 32 gg per chi lavora su 6 giorni
- ▶ Neo assunti per la prima volta anche a TD in una PA primi 3 anni: 26 gg per i 5 giorni; 30 per i 6 giorni
- ▶ 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
- ▶ Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 11. Esse sono fruite, previa autorizzazione espressa e tempestiva, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

ART. 50 PERMESSI GIORNALIERI RETRIBUITI

A domanda del dipendente sono concessi permessi giornalieri retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- ▶ 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;
- ▶ lutto per il coniuge per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o per il convivente: giorni tre per evento da fruire entro sette giorni lavorativi dal decesso
- ▶ 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



ART. 51 PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI

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 per motivi personali o familiari 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;

sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora



ART. 52 PERMESSI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE

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. Il personale interessato effettua una programmazione mensile delle giornate e/o degli orari di fruizione di tale permesso; nel caso di personale turnista la comunicazione va effettuata entro il giorno 20 del mese precedente. Nel caso di fruizione ad ore, l'eventuale modifica della richiesta successivamente alla programmazione, è consentita solo a giornata intera. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento

Art. 55 PERMESSI ORARI A RECUPERO

- ▶ 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
- ▶ 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
- ▶ 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

ASSENZE PER MALATTIA

Trattamento economico:

- 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. 94, comma 2 lettera c).
- 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
- 50% della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto
- i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 10, 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

ART. 57 ASSENZE PER MALATTIA in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

- ▶ 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 comporta, 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 11 lett. a) dell'art. 56 (Assenze per malattia).
- ▶ 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 medico competente. Il periodo di convalescenza post-intervento è certificato anche dal medico di medicina generale



ASSENZE PER MALATTIA in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

- 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



ART. 61 TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICOFISICHE

- ▶ 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:
- ▶ 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;
- ▶ concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- ▶ 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



TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICOFISICHE

- 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
- 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



Art. 62 DIRITTO ALLO STUDIO

- ▶ 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, pareggiate 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




Art. 63 MOBILITA'

- ▶ 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. 19 comma 3 (Progressione economica all'interno delle aree) e all'art. 23 commi 2 e 3 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento);
- ▶ 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
- ▶ 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



MOBILITA'

- ▶ Le Aziende ed Enti danno 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
- ▶ Il personale ammesso a particolari corsi di formazione o di aggiornamento di durata superiore ad un anno (quali ad esempio corsi post – universitari, di specializzazione, di management e master) a seguito dei relativi piani di investimento dell'azienda o ente deve impegnarsi a non accedere alla mobilità volontaria se non siano trascorsi due anni dal termine della formazione
- ▶ Resta consentita la mobilità per interscambio/compensazione ai sensi dell'art. 29 bis e 30 del D. Lgs 165/2001 e relative disposizioni applicative



Art. 66 DESTINATARI DEI PROCESSI DI FORMAZIONE

- ▶ Le Aziende ed Enti assicurano, ove necessario, la formazione d'ingresso del personale neoassunto anche mediante affiancamento. Essa è effettuata mediante attività di intensità e durata coerente con le esigenze di inserimento di tale personale nei contesti organizzativi
- ▶ I piani di formazione definiscono quali iniziative aziendali abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo

ARTT 73-74-75 Rapporto di lavoro a tempo parziale

- ▶ Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale a tempo parziale orizzontale, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti disposizioni legislative, con particolare riferimento al D. Lgs. 151/2001 e alla legge 104/1992, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto. Nei casi di tempo parziale verticale il personale assicura per intero, nei periodi di servizio, le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni
- ▶ Al personale utilizzato, ai sensi dei precedenti commi 5 e 6 per la copertura dei turni di pronta disponibilità, si applica l'art. 44 (Servizio di pronta disponibilità). Il lavoro supplementare effettuabile da tale personale per i turni, ivi compresi quelli di pronta disponibilità, soggiace ai limiti quantitativi di cui all'art. 75 comma 2 (Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale) e, in ogni caso, non può superare n. 102 ore annue individuali.
- ▶ Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non può effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività di supporto all'intramoenia.

Rapporto di lavoro a tempo parziale

- ▶ I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia ad eccezione dei permessi ex art. 33, commi 3 e 6, della Legge n. 104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno
- ▶ Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.



ART. 76 Lavoro Agile

- ▶ 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 lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'Azienda o Ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.
- ▶ il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza
- ▶ 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



Artt. 77-78 Lavoro Agile

- ▶ 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
- ▶ È senza vincolo di luogo e di orario



ART. 79 Lavoro Agile

La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

- ▶ fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità simili. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro
- ▶ fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo 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
- ▶ 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



Lavoro Agile

- ▶ 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.
- ▶ 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. 81 LAVORO DA REMOTO

- ▶ Il lavoro da remoto è prestato, 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

può essere svolto nelle forme seguenti:

- ▶ telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente
- ▶ altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite



LAVORO DA REMOTO

- ▶ 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
- ▶ 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.



Art. 90 Servizio fuori sede

Il personale è da considerarsi in servizio fuori sede qualora, dopo aver preso servizio presso l'ordinaria sede di lavoro, sia chiamato a prestare la propria attività lavorativa in altri luoghi dove viene inviato per temporanee esigenze di servizio con previsione di rientro presso la stessa, se è soddisfatto almeno uno dei due seguenti requisiti:

- ▶ la durata del servizio inferiore a otto ore;
- ▶ il servizio viene effettuato entro il raggio di 50 km dalla ordinaria sede di lavoro
- ▶ oltre alla normale retribuzione compete il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto o, nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'Azienda o Ente, dei taxi
- ▶ Il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro

ART 91 Trattamento di trasferta

Fermo restando quanto previsto dal comma 1 dell'art. 90 (Servizio fuori sede), al personale inviato, senza prima aver preso servizio in sede, a prestare temporaneamente la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio, per una durata superiore ad otto ore e a oltre 50 km dalla ordinaria sede di lavoro, oltre alla normale retribuzione, compete:

- ▶ ... per le trasferte di durata superiore a dodici ore, il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa per i due pasti giornalieri, nel limite, per i predetti pasti, di complessivi € 44,26
- ▶ per le trasferte di durata non inferiore a otto ore e fino a dodici ore, il rimborso per un pasto nel limite di € 22,26

Grazie per l'attenzione

