



Il nuovo CCNL 2019 – 2021 COMPARTO SANITA'

del 2.11.2022

*Sara Andreani
Antonio Cascio*

SINTESI: Le innovazioni più rilevanti

- Revisione del **sistema di classificazione del personale**, prevedendo cinque aree di inquadramento ed accogliendo la recente innovazione legislativa di un'area di elevata qualificazione;
- Nuovo regime delle progressioni economiche orizzontali prevedendo «**differenziali economici di professionalità**» da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito;
- Rivisitazione del **sistema degli incarichi**, aumentandone la rilevanza e la platea potenzialmente interessata e basandolo su principi di maggiore responsabilità, di impegno profuso e valorizzazione del merito;

SINTESI: Le innovazioni più rilevanti

- **Passaggio al nuovo sistema di classificazione dall'1.1.23:** nuovo tabellare di area, zainetto a titolo di DEP delle fasce in godimento e della differenza D-DS (non vale per assegni personali riassorbibili dovuti a verticalizzazioni), trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi.
- Revisione del **sistema delle relazioni sindacali** nella prospettiva di un ampliamento del rilievo dei moduli partecipativi dell'informazione e del confronto e con la valorizzazione dell'Organismo paritetico per l'innovazione;

SINTESI: Le innovazioni più rilevanti

- Costituzione di **due nuovi fondi dal 1.1.23** denominati «Fondo incarichi, progressioni economiche ed indennità professionali» e «Fondo premialità e condizioni di lavoro», in luogo dei precedenti con la finalità di dare piena applicazione al sistema degli incarichi e garantire la corretta gestione degli emolumenti correlati alle condizioni di lavoro;
- Sul **trattamento economico** incremento medio a regime, dal 1.1.21, dei tabellari di 91 euro medi per 13 mesi e una rivalutazione dei fondi di 12 euro mese per 13 mensilità. Adeguata la struttura della retribuzione alle nuove aree, ai DE e alla nuova area EQ ed esplicitata la suddivisione tra **trattamento fondamentale e accessorio** anche al fine dell'individuazione delle voci soggette a decurtazione malattia;
- Semplificazione gestione **tredicesima mensilità** – nuova disciplina;

SINTESI: Le innovazioni più rilevanti

- Modifiche di rilievo anche ad alcuni istituti del rapporto di lavoro ricercando un equilibrato rapporto tra l'estensione delle tutele dei lavoratori e la salvaguardia delle esigenze organizzative e funzionali delle aziende, es. **lavoro a distanza**, **programmazione turnistica entro il 20** del mese precedente, **semplificazione PD**, maggior riconoscimento del disagio correlato al **lavoro notturno**, permessi orari retribuiti non necessitano di giustificazione, **L.104 a ore** anche per i turnisti purché la comunicazione avvenga entro il 20 del mese precedente;
- Nuovo sistema indennitario: in applicazione legge di bilancio 2021 istituzione indennità di **specificità infermieristica** e indennità **tutela del malato e promozione della salute** da erogarsi per 12 mensilità e parte del **trattamento fondamentale** (pagata da bilancio), in applicazione legge di bilancio 2022 indennità di pronto soccorso **40 euro** congruagliabili, per il personale operante nei servizi di PS (pagata con Fondo premialità e condizioni di lavoro);

SINTESI: Le innovazioni più rilevanti

- Segue.. nuovo sistema indennitario: semplificazione attraverso la previsione di due tipologie di indennità correlate alle condizioni di lavoro, **1 correlata alla turnazione e articolazione dell'orario**, denominata «Indennità di turno, di servizio notturno e festivo» e **1 correlata alla sede di lavoro** denominata «Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi»;
- Considerate le nuove indennità il nuovo CCNL consentirà di riconoscere incrementi medi, calcolati su tutto il personale del comparto, di circa 175 euro medi mensili, corrispondenti a una rivalutazione del 7,22%.



Premesse

Risorse contrattuali complessive a disposizione

Risorse complessivamente a disposizione	Lordo oneri	Netto oneri	Incrementi %
Risorse indicate da atto di indirizzo a regime (decorrenza 1/1/2021)	1.015,57	741,29	4,30%
Risorse legge di bilancio 2021			
Indennità di specificità infermieristica (c. 409) (decorrenza 1/1/2021)	335,00	244,53	1,44%
Indennità di tutela del malato e promozione della salute (c. 414) (decorrenza 1/1/2021)	100,00	72,99	0,43%
Risorse legge di bilancio 2022			
Indennità per il personale operante nei servizi di pronto soccorso (c. 293) (decorrenza 1/1/2022)	63,00	45,99	0,27%
Quota per trattamenti accessori - 0,22% m.s. 2018 (decorrenza 1/1/2022)	51,03	38,57	0,23%
Nuovi ordinamenti professionali (c. 612) - 0,55% m.s. 2018 (decorrenza 1/1/2022)	127,57	93,12	0,55%
Totale risorse	1.692,17	1.236,48	7,22%

Atto di indirizzo del Comitato di Settore
2 agosto 2021



Integrazione atto di indirizzo Comitato di Settore
6 giugno 2022

Considerate le nuove indennità il nuovo CCNL consentirà di riconoscere incrementi medi, calcolati su tutto il personale del comparto, di circa 175 euro medi mensili, corrispondenti a una rivalutazione del 7,22%.



L'ordinamento professionale

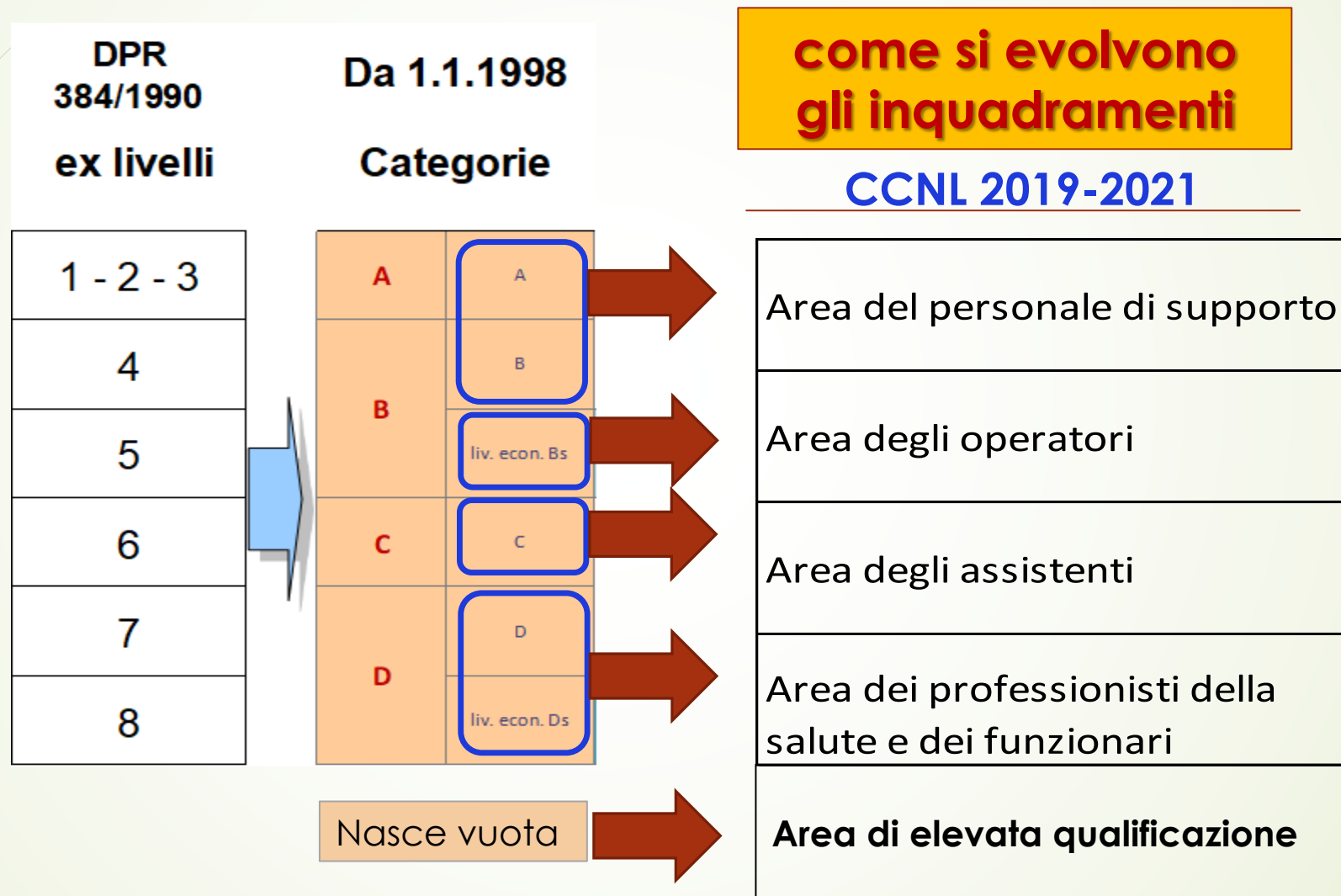
Ordinamento professionale

Capo I
Sistema di
classificazione del
personale

Capo II
Passaggi di profilo e
progressioni

Capo III
Sistema degli
incarichi

Sistema di classificazione del personale



Dal 1/1/2023

Sistema di classificazione del personale

Art. 17-Norma di primo inquadramento

Dal 1/1/2023 tabella F (automatica e non riguarda EQ)

- a) nell'Area del personale di supporto viene classificato tutto il personale afferente alle ex categorie A e B;
- b) nell'Area degli operatori viene classificato tutto il personale afferente alla ex categoria B, livello economico Bs;
- c) nell'Area degli assistenti viene classificato tutto il personale afferente alla ex categoria C. In quest'area vengono istituiti i nuovi profili di **"Assistente Informatico"** nel ruolo tecnico (Il personale già inquadrato nel precedente profilo di "Programmatore" acquisisce la suddetta nuova denominazione) e di **«Assistente dell'informazione»** nel ruolo professionale;
- d) nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari viene classificato tutto il personale afferente alla ex categoria D e alla ex categoria D, livello economico Ds. Sono **disapplicati** i seguenti suffissi: ruolo sanitario **«collaboratore professionale sanitario»**, ruolo socio-sanitario **«collaboratore professionale»**.

il personale viene ripartito nei seguenti ruoli: sanitario, sociosanitario, amministrativo, tecnico, professionale, ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria

TABELLA F

Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione

Categoria attuale		Area nuova
da Ds0 a Ds6	→	Professionisti della salute e funzionari
da D0 a D6	→	Assistenti
da C0 a C5	→	Operatori
da Bs0 a Bs5	→	Personale di supporto
da B0 a B5	→	
da A0 a A5	→	

Sistema di classificazione del personale

Art. 17-Norma di primo inquadramento... segue

E' previsto che dall'anno 2023 saranno posti ad esaurimento, oltre a quelli già contemplati dai previgenti contratti i seguenti profili:

- ❖ nell'Area del personale di supporto: **tutti i profili già ascritti alla ex categoria A** (ausiliario specializzato e commesso);
- ❖ nell'Area degli operatori: **il profilo di "puericultrice"**;
- ❖ nell'area degli assistenti: **il profilo di «puericultrice senior»**;
- ❖ nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari: **tutti i profili precedentemente ascritti alla categoria D, livello economico Ds.**

E' specificato che **per tutti i profili ad esaurimento, fino alla cessazione del relativo personale, si continuerà a fare riferimento alla declaratorie delle categorie e dei profili di cui ai contratti di lavoro oggi vigenti** (all'allegato 1 del CCNL 07.04.1999, come modificato dall'allegato 1 del CCNL integrativo 20.09.2001 e dall'allegato 1 del CCNL 19.04.2004).

Sistema di classificazione del personale

L'indicazione dei profili, contenuta nell'**Allegato A**, è esaustiva per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale

mentre

per i ruoli sanitario e socio sanitario l'elencazione dei profili professionali ha carattere meramente ricognitivo in quanto **riserva di legge**;

In caso di individuazione di nuovi profili sanitari o socio sanitari le parti si incontreranno per l'individuazione dell'area di appartenenza dei profili.

L'Allegato A, contiene le **declaratorie** che descrivono l'insieme dei **requisiti** indispensabili per l'inquadramento in ciascuna Area nonché **le declaratorie dei profili professionali e dei relativi requisiti di accesso**.

Sistema di classificazione del personale

Area del personale di Elevata Qualificazione

Nasce vuota come diretta conseguenza del DL 80/2021 che ne affida la definizione e la regolamentazione alla contrattazione collettiva. **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"**.

1. L'**accesso** all'area avviene **dall'esterno (concorso pubblico) almeno 50% o attraverso una progressione tra le aree** ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. 165/2001 **nel rispetto dei requisiti di accesso** specifici riportati nell'Area del personale di elevata qualificazione di cui all'**Allegato A**.
2. La **struttura retributiva della presente area è contenuta nell'art. 93**.
3. Al personale della presente area **non si applica** l'art. 73 (Rapporto di **lavoro a tempo parziale**).
4. Al personale che accede alla presente area ai sensi del comma 1 **viene sempre conferito** un incarico, denominato incarico di posizione, **dopo il superamento del periodo di prova**

NB1: gli incarichi di posizione possono essere istituiti nei limiti delle risorse del fondo → contingentamento del numero degli EQ che possono essere previsti nei PTFP/PIAO

NB2: NO ACCESSO ALL'AREA DEL PERSONALE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE CON NORMA DI PRIMA APPLICAZIONE (ART. 21)

Sistema di classificazione del personale

Area del personale di Elevata Qualificazione

Requisiti per l'accesso (NB: senza nuovo DPR, sono da considerarsi requisiti solo per l'interno?)

ALLEGATO A

Laurea magistrale o specialistica

- ✚ 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
- ✚ **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.

Sistema di classificazione del personale

Osservazioni

Non risulta chiaro se per l'espletamento dei concorsi debba prima essere integrata/aggiornata la normativa concorsuale del Comparto (DPR 220/2001), in particolare per quanto riguarda la composizione delle commissioni esaminatrici e le prove d'esame, ma anche per quanto riguarda i requisiti per l'accesso dall'esterno per l'**Area dell'Elevata Qualificazione e per la figura dell'Operatore Socio Sanitario senior** (*per quest'ultimo non esiste nemmeno la declaratoria del profilo*).

Se così fosse non sarebbe, prima di tale integrazione, neppure possibile il passaggio interno tra aree per l'impossibilità di assicurare l'accesso dall'esterno per almeno il 50% delle posizioni disponibili.

Sistema di classificazione del personale

Progressioni tra le aree

Le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore (art. 20) avvengono tramite **procedura selettiva INTERNA unitamente a:**

1. **comparazione delle valutazioni** conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio (o comunque le ultime tre disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione per assenza dal servizio in relazione a una annualità)
2. **assenza di provvedimenti disciplinari** negli ultimi due anni superiori alla multa
3. **possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori** rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno
4. numero e tipologia degli **incarichi rivestiti**

Una **riserva di almeno il 50%** delle posizioni disponibili è destinata **all'accesso dall'esterno**

Sistema di classificazione del personale

Art. 20 Progressioni tra le aree... segue

5. Il dipendente **conserva le giornate di ferie** maturate e non fruite e la **RIA** se spettante
 6. Al dipendente viene **mantenuto il trattamento economico** se a seguito della progressione risulta superiore al tabellare iniziale previsto per la nuova area, mediante collocamento nel differenziale economico di professionalità di valore minore o uguale al suddetto trattamento economico ed eventuale assegno ad personam riassorbibile
 7. In caso di **progressione all'area del personale di elevata qualificazione non si applica la garanzia**
 8. **In caso di progressione tra le aree il dipendente è esonerato dal periodo di prova**
- ❖ **PTFP - PIAO?**
 - ❖ **REGOLAMENTO?**

Sistema di classificazione del personale

Norma di Prima Applicazione (art. 21)

Valorizzazione dei RUOLI AMMINISTRATIVO – TECNICO – SOCIO SANITARIO (OSS)

PASSAGGIO DA UN'AREA ALL'ALTRA in ASSENZA DEL TITOLO DI STUDIO PREVISTO PER L'ACCESSO DALL'ESTERNO

- **In sede di prima applicazione** del nuovo ordinamento, **entro il 30.06.2025**, previo confronto aziendale, **al fine di valorizzare le competenze e l'esperienza maturata** dai dipendenti, **le aziende possono attivare progressioni fra le aree, con procedure valutative**, a cui sono ammessi i dipendenti in servizio del ruolo **Amministrativo e Tecnico delle ex cat. B – BS - C**, e per il personale del ruolo Socio Sanitario (**OSS**) sulla base dei requisiti definiti dal contratto: **a)** titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza; **b)** 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
- In caso di passaggio all'area superiore il dipendente acquisisce la denominazione del nuovo profilo
- **Resta fermo il requisito della specifica Laurea Triennale per l'accesso al ruolo SANITARIO e Socio Sanitario degli Assistenti Sociali**
- **Resta fermo il possesso dei titoli previsti per l'accesso all'Area di Elevata Qualificazione**

Sistema di classificazione del personale

Norma di Prima Applicazione (art. 21)... segue

Norma specifica per gli OSS

- E' altresì stabilito che «***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***».
- **Alcune considerazioni**
- Si stabilisce poi che le **progressioni** di cui all' **articolo 21** sono **finanziate anche mediante** l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 **comma 612** della legge n. 234/2021 (vale a dire quelle stanziare per finanziare il nuovo ordinamento professionale - **0,55% del monte salari 2018**), **in misura non superiore a Euro 25,50 pro-capite**, applicato alle unità di personale destinatarie del CCNL in servizio al **31/12/2018**, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci delle aziende o degli enti.

Progressione economica all'interno delle aree

L'articolo 19 "Progressione economica all'interno delle aree" **definisce il nuovo sistema di attribuzione dei nuovi differenziali economici di professionalità (DEP) da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico.**

L'attribuzione dei DEP **si configura** come **progressione** economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. **52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001** e **non determina l'attribuzione di mansioni superiori.**

Elemento di novità dei nuovi DEP e di **discontinuità con il precedente sistema delle fasce** economiche è la previsione di un **unico importo** dei singoli DEP distinto per area di inquadramento **nonché la procedura selettiva individuata** per l'assegnazione che prevede:

- una **quota di inclusività** per coloro che da più tempo non hanno beneficiato di progressioni economiche riservando a tal fine una quota non superiore al **10% delle risorse destinate** alle progressioni economiche dell'anno di riferimento;
- **l'utilizzo della graduatoria** nel **solo anno di approvazione** della stessa escludendo l'utilizzo negli anni successivi; **(no scorrimento)**
- un **tempo minimo** trascorso dall'ultima progressione, pari a **3 anni**;
- **l'assenza di provvedimenti disciplinari** superiori alla multa
- **l'attribuzione con decorrenza 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione** del contratto **integrativo** che finanzia i DEP.

Progressione economica all'interno delle aree

N.B. Condizione necessaria per l'attribuzione dei DEP è l'assenza, **nei due anni antecedenti la data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo**, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi, **già sottoscritti in data antecedente** al 1° gennaio 2023, sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.

Progressione economica all'interno delle aree

DALLE FASCE AI DEP

a decorrere dal nuovo sistema di classificazione del personale (1.1.2023)

- Il nuovo CCNL sostituisce le fasce economiche con i «**differenziali economici di professionalità**».
- I **differenziali sono 7 per l'area dei professionisti sanitari e dei funzionari e 6 per l'area degli assistenti** per le aree degli **operatori** e del personale di (tab E).

- ad ogni «differenziale» viene attribuito un **valore economico uguale per tutti all'interno di ciascuna area** (diversamente da quel che avviene per le attuali fasce economiche che sono differenziate anche all'interno di ciascuna categoria).
- i differenziali economici sono **mantenuti** nei confronti del **personale transitato per mobilità** da altra azienda o ente.

- **al personale di elevata qualificazione non si applica alcun differenziale economico.**
- Con il meccanismo di primo inquadramento **per il personale in servizio all'1.1.2023**, il maturato delle fasce in godimento a tale data NON viene perso ma costituisce uno «**zainetto**» **che si somma ad eventuali ulteriori differenziali attribuiti al dipendente.**

Tabella E

Valori annui dei differenziali stipendiali e numero massimo di differenziali attribuibili

Valori annui lordi in Euro da corrispondersi per 13 mensilità

Area	Valore annuo lordo differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
Area dei PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI	1.200,00	7
Area degli ASSISTENTI	1.000,00	6
Area degli OPERATORI	800,00	6
Area del PERSONALE DI SUPPORTO	700,00	6

Sistema di classificazione del personale

Art. 22. Norme transitorie su procedure concorsuali, selettive e progressioni economiche in corso

- ▶ Si stabilisce che le procedure concorsuali e selettive, per l'accesso alle categorie e ai livelli economici del precedente ordinamento professionale, **già bandite alla data di entrata in vigore del nuovo CCNL, sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.** Il personale assunto viene inquadrato con decorrenza 1 gennaio 2023 secondo il nuovo sistema di classificazione con applicazione del trattamento economico previsto dall'articolo 99 del CCNL
- ▶ **le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche (Fasce)** definite dai contratti integrativi, già **sottoscritti in data antecedente al 1° gennaio 2023,** sono analogamente **portate a termine sulla base della previgente disciplina**



Il trattamento economico

Art. 99 Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale

A decorrere **dall'1 gennaio 2023** il personale in servizio è **automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 17** (Norma di primo inquadramento) **secondo la tabella F** di corrispondenza tra vecchio e nuovo inquadramento, con attribuzione, in prima applicazione:

- degli stipendi tabellari **della nuova area di destinazione**;
- del valore complessivo delle fasce in godimento **al 31.12.2022, mantenuto a titolo di differenziale economico di professionalità cui si aggiunge, allo stesso titolo, per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, la differenza fra i tabellari iniziali dell'ex categoria D e dell'ex livello economico Ds.**
- dell'indennità di qualificazione professionale, ove attribuita (rif. Tab. K);
- dell'indennità professionale specifica, ove attribuita (rif. Tab. J).

Esempi pratici

Posizione economica Categorie e fasce	trattamento economico CCNL 2016-2018*			trattamento economico con rivalutazioni CCNL 2019-2021*			Valori dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 2019-2021*
	Stipendio tabellare + IQP	Valore fascia	elem.pereq.	Stipendio tabellare + IQP	Valore fascia	elem.pereq.**	
DS4	24.883,74	3.865,11	72,00	25.832,94	4.012,71	64,20	29.909,85
B3	18.540,59	1.437,88	276,00	19.247,39	1.493,08	246,00	20.986,47

Area	trattamento economico CCNL 2019-2021*,**				Nuovi DEP
	Stipendio tabellare	Diff. economico di profess. (DEP) p.a.	Incarico di base/IQP/IPS	totale	
Professionisti della salute e dei funzionari	23.298,93	=3.927,15+1.825,42	1.000/858,36	30.051,50	Fino a 7*1.200
Personale di supporto	19.039,05	1.460,92	=114,60+402,83	21.017,40	Fino a 6*700

* Valori per 12 mensilità ci aggiungere le 13[^] mensilità

**I valori dell'elemento perequativo sono calcolati tenendo conto del conglobamento nel tabellare: tredicesima mensilità e maggiori oneri per le aziende ed enti

* Valori per 12 mensilità ci aggiungere le 13[^] mensilità

** +eventuale IQP (no area professionisti salute e funzionari) +eventuale Indennità prof.le specifica +indennità spec. Inf. e ind. tutela del malato

Struttura della retribuzione delle aree del personale di supporto, degli operatori, degli assistenti e dei professionisti della salute e dei funzionari

trattamento fondamentale:

- stipendio tabellare corrispondente all'area di inquadramento;
- indennità di qualificazione professionale, ove spettante (rif. Tabella K);
- retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- differenziale economico di professionalità, ove acquisito;
- indennità professionale specifica, ove spettante, (rif. 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.

trattamento accessorio, ove spettante:

- indennità correlate alle condizioni di lavoro;
- premi correlati alla performance organizzativa o individuale;
- pronta disponibilità;
- compensi per lavoro straordinario;
- indennità di **funzione di parte variabile**.

NB La sola **parte fissa** dell'indennità di funzione viene considerata parte/quota A, valida quindi oltre ai fini pensionistici, anche al TFS/TFR, in analogia con la retribuzione di posizione dell'area dirigenziale.

Trattamento economico tabellare del personale di elevata qualificazione

- La retribuzione tabellare Area di elevata qualificazione è stabilita in un importo annuo lordo pari a **35.000 euro comprensivo di tredicesima mensilità.**
- Assorbe l'eventuale maturato economico derivante dai differenziali economici di professionalità ed eventuali assegni personali.
- Retribuzione dell'incarico di posizione: **min 10.000 max 20.000 – INCARICO OBBLIGATORIO**

Struttura della retribuzione dell'area del personale di elevata qualificazione

trattamento fondamentale:

- stipendio tabellare;
- retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- indennità di **posizione di parte fissa**;
- indennità professionale specifica, ove spettante;
- indennità di specificità infermieristica, ove spettante;
- indennità tutela del malato e promozione della salute, ove spettante.

trattamento accessorio, ove spettante:

- indennità di **posizione di parte variabile**;
- indennità correlate alle condizioni di lavoro;
- premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
- pronta disponibilità;
- compensi per lavoro straordinario (eventuale chiamata pd).

- Nuovo articolo 96 che disapplica la precedente disciplina che faceva ancora riferimento al D.Lgs. C.P.S. 25 ottobre 1946, n. 263 e successive modificazioni ed integrazioni.
- **Il calcolo dei ratei ora si basa sulle giornate di lavoro in caso di periodo inferiore all'anno**, allineandosi alla disciplina degli enti locali.



Il sistema degli incarichi

Il nuovo sistema degli incarichi

PREMESSA

Il nuovo CCNL ridisegna quasi integralmente il sistema degli incarichi già ridefinito con il CCNL del 21.05.2018. La disciplina risulta assai più complessa ed estesa perché, tra l'altro:

- vi è stato un grande **incremento dei destinatari** degli incarichi (è escluso solo il personale collocato nell'area del personale di supporto);
- gli stessi vengono **collegati alle singole aree di inquadramento**;
- all'interno di ogni area di inquadramento gli incarichi vengono **articolati in più tipologie e loro volta tra i ruoli**;
- vi è **un'estesa descrizione dei contenuti di tali tipologie**;
- sono stati **individuati nel dettaglio i valori delle indennità** sia in relazione alle singole aree sia in relazione alle varie tipologie di incarichi;
- è stata molto **più dettagliata**, diversamente dal CCNL 21.05.2018, **la procedura di istituzione, conferimento e revoca** degli incarichi e quella di **valutazione** dei titolari degli stessi
- **a tutto il personale** a parte quello inquadrato nell'area del personale di supporto dovrà essere **conferito (o sarà conferibile)** un incarico

Il nuovo sistema degli incarichi

Il nuovo CCNL 2019-2021 continua nel percorso già avviato con il precedente CCNL 21.5.2018 che all'art. 16 prevedeva incarichi di organizzazione e incarichi professionali.

Con il CCNL 2019-2021 si prosegue in tale percorso prevedendo 3 tipologie di incarico:

- 1. Incarico di posizione:** destinata al solo personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione;
- 2. Incarico di funzione organizzativa:** riservata al solo personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari;
- 3. 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.

Il nuovo sistema degli incarichi

Gli incarichi di posizione sono sovraordinati agli incarichi di funzione organizzativa;
 Gli incarichi di funzione organizzativa sono sovraordinati agli incarichi di funzione professionale.



Incarico di posizione

Incarico di funzione organizzativa

Incarico di funzione professionale

Range incarico			
10.000 – 20.000			
Complessità media	Complessità elevata	Destinatari	
4.000 – 9.500	9.501 – 13.500	Area professionisti salute e funzionari	
Complessità base	Complessità media	Complessità elevata	Destinatari
1.000 (fino a 1.300) 930 700	4.000 – 9.500 1.800 1.500	9.501 – 13.500 3.000 2.000	- Area professionisti salute e funzionari - Area degli assistenti - Area degli Operatori

Il nuovo sistema degli incarichi

Incarichi di Posizione per l'Area del personale di elevata qualificazione

A tutto il personale inquadrato nell'area di Elevata Qualificazione è **attribuito un incarico di Posizione**.

- L'incarico di posizione assicura lo svolgimento di **funzioni organizzative e professionali** caratterizzate da **livelli di competenza e responsabilità professionale, amministrativa e gestionale nonché autonomia, conoscenze e abilità particolarmente elevate**, atte ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi in proficua collaborazione con i medesimi, anche in presenza di eventi straordinari, costituendo il collegamento con i dirigenti di riferimento.
- **Si caratterizza nei diversi ruoli: sanitario, socio sanitario, amministrativo, professionale e tecnico, per le proprie peculiarità.**
- Qualora l'incarico di posizione conferito al personale del ruolo sanitario sia caratterizzato al suo interno anche dallo svolgimento di "**funzioni di coordinamento**" o di "**professionista specialista**", oltre ai requisiti previsti per l'accesso all'area di elevata qualificazione è richiesto il **possesso dei requisiti** previsti dalle relative disposizioni legislative di cui all'**art. 6 della Legge 43/2006**

Il nuovo sistema degli incarichi

Incarichi di Posizione per l'Area del personale di elevata qualificazione

Le Aziende ed Enti formulano, previo confronto con le OO.SS. e la RSU, **i criteri per la graduazione degli incarichi di posizione.**

La graduazione è effettuata dalle Aziende **sulla base dei parametri individuati nel Ccnl:**

- a) **dimensione organizzativa** di riferimento;
- b) **presenza di eterogeneità** e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento;
- c) **grado di complessità, autonomia e responsabilità, anche amministrativa e gestionale, e controllo** secondo gli obiettivi di pertinenza dell'incarico oggetto di assegnazione;
- d) **livello di governo** dei processi nell'attività/servizio di riferimento;
- e) **grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;**
- f) **valenza strategica** dell'incarico oggetto di assegnazione rispetto alla mission e agli obiettivi propri dell'Azienda o Ente;
- g) **affidamento di** programmi di aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze formative dell'Azienda o Ente.

Il nuovo sistema degli incarichi

Incarichi di Posizione per l'Area del personale di elevata qualificazione

Valori indennità di posizione per l'area del personale EQ

Il trattamento economico, derivante dall'attribuzione dell'incarico di posizione, assume la denominazione di «**Indennità di Posizione**» ed è composto dalla **parte fissa (€.10.000) dell'incarico e dalla eventuale parte variabile. Complessivamente non può superare i €.** **20.000** per 13 mensilità

Il valore dell'indennità di **posizione** parte fissa **assorbe e ricomprende:**

- l'eventuale valore dell'indennità di coordinamento, già ad esaurimento, nella misura annua lorda di euro **1.678,48** per tredici mensilità;
- l'eventuale valore dell'indennità di cui all'art. 86, comma 5, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro **309,84** per dodici mensilità

NB Negli incarichi di posizione non vi è suddivisione tra incarichi di base, media ed elevata complessità, fermo restando l'obbligo della loro descrizione e graduazione a livello aziendale in funzione anche dell'attribuzione del valore economico della parte variabile dell'indennità di posizione.

Il nuovo sistema degli incarichi

Conferimento, durata rinnovo e revoca degli Incarichi di Posizione

- Gli incarichi di posizione sono **conferiti a tempo determinato** per la **durata di 5 anni** o, per rapporti a tempo determinato, e per il personale in comando, anche di durata inferiore corrispondente alla durata dell'incarico o del comando. La durata può essere inferiore anche nel caso in cui coincida con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.
- Le Aziende ed Enti, **previo confronto** ex art. 6 comma 3, lett. d) (Confronto), formulano in via preventiva i **criteri per l'affidamento e la revoca** degli incarichi di posizione.
- Il valore dell'incarico **assorbe il compenso per lavoro straordinario**.
- Il titolare di Incarico di Posizione può effettuare le **Pronte Disponibilità** nel qual caso si procede al pagamento come previsto dallo specifico articolo.
- In caso di **assenza temporanea o impedimento** del titolare dell'incarico è possibile affidare un incarico ad **interim** ad altro titolare di incarico di posizione, in possesso dei relativi requisiti, **per un periodo non superiore a 12 mesi**. In questo caso **l'interim è retribuito** con un importo, a titolo di retribuzione di premialità, pari al **20% del valore complessivo dell'incarico** su cui è attivato l'interim

Il nuovo sistema degli incarichi

Conferimento, durata rinnovo e revoca degli Incarichi di Posizione

- **Gli incarichi possono essere rinnovati** al termine, in presenza di **valutazione positiva** al termine dell'incarico e in **assenza di provvedimenti disciplinari** superiori alla multa negli ultimi 2 anni.
- **Se** al termine dell'incarico la **valutazione** è **negativa** o vi sono stati **provvedimenti disciplinari** superiori alla multa, al dipendente viene affidato **altro incarico** di posizione di **valore economico complessivo inferiore** e **non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento**, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione.
- **Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di mancato rinnovo dell'incarico.**

Il nuovo sistema degli incarichi

Conferimento, durata rinnovo e revoca degli Incarichi

Diversità rispetto al sistema attuale

- **incarichi si rinnovano** (possono) **alla scadenza**, previa valutazione positiva, mentre CCNL 21.05.2018 possono rinnovarsi alla scadenza **ma decorsi 10 anni** il personale deve partecipare ad una **nuova selezione** per il rinnovo o conferimento di un incarico;
- gli incarichi hanno sempre una durata di **cinque** anni e non una durata compresa tra tre e cinque anni;
- Il CCNL vigente prevede che in caso di **valutazione negativa** la perdita dell'incarico, il nuovo CCNL prevede l'attribuzione di altro incarico di valore inferiore (per incarichi di posizione) o incarico di base (per profess. della salute e dei funzionari). Solo per operatori e assistenti in caso di valutazione negativa è sempre prevista la perdita dell'incarico.

Il nuovo sistema degli incarichi

Istituzione e graduazione degli incarichi di Funzione Organizzativa e Professionale di complessità media ed elevata

La Aziende e gli Enti, nei limiti del Fondo (art. 102), **istituiscono gli incarichi di complessità media ed elevata** ed individuano l'importo entro i limiti minimi e massimi (art. 32).

Previo confronto con le OO.SS. e le RSU, formulano i **criteri per la graduazione degli incarichi**.

Gli incarichi di **Funzione ORGANIZZATIVA** si articolano in

- complessità media
- complessità elevata

Gli incarichi di **Funzione PROFESSIONALE** si articolano in

- - complessità base
- - complessità media
- - complessità elevata

Il valore dell'incarico di base, nella sola area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari, **può essere elevato**, nell'ambito della contrattazione decentrata, **fino a ulteriori €. 300 (max complessivo €. 1.300)**

Il **numero massimo** di incarichi di Funzione Organizzativa e Professionale di complessità Elevata istituibili da ciascuna Azienda, **non può superare complessivamente il 20%** degli incarichi di Funzione Organizzativa e Professionale di complessità Media. Tale percentuale può essere incrementata a livello aziendale compatibilmente con le risorse del Fondo (art. 102)

Il nuovo sistema degli incarichi

Contenuti degli incarichi di funzione organizzativa

Gli incarichi di Funzione Organizzativa possono essere attribuiti solo al personale inquadrato nell'area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari.

L'incarico di funzione organizzativa comporta **l'assunzione di specifiche responsabilità, anche gestionali e 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.

Il nuovo sistema degli incarichi

Requisiti incarichi di funzione organizzativa

Per il conferimento degli **incarichi di funzione organizzativa**, è necessario il possesso di **uno dei seguenti requisiti**:

- a) **diploma di laurea o titolo equipollente e almeno cinque anni di esperienza** professionale nel profilo di appartenenza;
- b) **per la sola funzione di coordinamento**, che rappresenta una tipologia di incarico nell'ambito degli incarichi di funzione organizzativa per il personale del ruolo sanitario, il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 4 e 5 della legge n. 43/2006.

Nota:

Nel computo dei cinque anni di esperienza professionale di cui al comma 2 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.

Il nuovo sistema degli incarichi

Una prima sostanziale differenza fra gli incarichi dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari rispetto le aree degli assistenti e degli operatori è che ai primi l'incarico di base (di funzione professionale) è assegnato a tutti ~~dopo il superamento del periodo di prova (?)~~ mentre ai secondi l'incarico di base è solo potenziale.

Tipologia incarico	Complessità	Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Area degli assistenti e degli operatori
Incarico di funzione organizzativa	base		
	media	potenziale	
	elevata	potenziale	
Incarico di funzione professionale	base	obbligatorio	potenziale
	media	potenziale	potenziale
	elevata	potenziale	potenziale

Ciò significa per le Aziende governare una platea di 355.200 destinatari (fonte: Conto Annuale MEF 2018).

Tali incarichi tuttavia non sono tutti graduati, **avendo il CCNL individuato per gli incarichi di base un importo già predefinito**

Il nuovo sistema degli incarichi

Contenuti degli incarichi di funzione professionale

Nell'ambito dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari (complessità media o elevata):

- **Per il ruolo sanitario:** attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici, anche di tipo clinico-assistenziali, diagnostici, riabilitativi, di prevenzione con eventuali funzioni di processo; responsabilità di risultato.
- **Per il ruolo sociosanitario:** attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici ad alta integrazione socio sanitaria con eventuali funzioni di processo; responsabilità di risultato;
- **Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale:** attività caratterizzate da rilevanti conoscenze specialistiche in materia amministrativa/contabile, tecnica o professionale, anche trasversale, con funzioni di processo; responsabilità di risultato.

Il nuovo sistema degli incarichi

Contenuti degli incarichi di funzione professionale

Nell'ambito dell'area degli assistenti (complessità base, media o elevata):

- **Per il ruolo sanitario:** attività caratterizzate da significativa conoscenza ed esperienza maturate negli ambiti professionali e specialistici;
- **Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale:** punto di riferimento del processo tecnico organizzativo o amministrativo contabile.

Nell'ambito dell'area degli operatori (complessità base, media o elevata):

- **Per il ruolo sanitario:** attività con particolari contenuti professionali e specialistici;
- **Per il ruolo sociosanitario:** svolgimento di funzioni di tutoraggio nei confronti degli altri operatori della stessa unità organizzativa;
- **Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale:** svolgimento di funzioni di primo coordinamento operativo nell'ambito del gruppo di lavoro di riferimento.

Il nuovo sistema degli incarichi

Requisiti incarichi di funzione professionale

Area professionisti della salute e dei funzionari

Incarico di base

Automaticamente riconosciuto al personale neoassunto e al personale già in servizio non destinatario di un incarico di media o elevata complessità.

Incarico di complessità media ed elevata

RUOLO SANITARIO

fermo restando **per tutte le tipologie di incarico la valutazione positiva** della performance individuale con riferimento **all'ultimo biennio** o comunque le ultime due valutazioni disponibili ... e **assenza di provvedimenti disciplinari** negli ultimi due anni superiori alla multa:

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;

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;

Incarico di "funzione professionale": 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza.

Il nuovo sistema degli incarichi

Requisiti incarichi di funzione professionale

Area professionisti della salute e dei funzionari

Incarico di complessità media ed elevata (segue)

fermo restando ... **valutazione positiva** e **assenza di provvedimenti disciplinari** ...:

RUOLO SOCIOSANITARIO

Incarico di "professionista specialista": possesso del master di primo livello per le funzioni specialistiche;

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 3 anni;

Incarico di "funzione professionale": 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza.

Ruoli amministrativo, professionale e tecnico

Incarico di "funzione professionale": 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza.

Il nuovo sistema degli incarichi

Requisiti incarichi di funzione professionale

Area degli assistenti e area degli operatori

Incarico di complessità base, media ed elevata

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 ...;
- **assenza di provvedimenti disciplinari** negli ultimi due anni superiori alla multa.

Il nuovo sistema degli incarichi

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

- L'**attribuzione** degli incarichi avviene **tramite selezione**
- Nell'ambito della selezione sono da **valorizzare la laurea magistrale o specialistica**, il master universitario di primo o secondo livello o eventuali percorsi formativi.
- Gli incarichi **possono essere rinnovati previa valutazione positiva, al termine dell'incarico**, fermo restando l'**assenza di provvedimenti disciplinari** negli ultimi 2 anni superiori alla multa
- Se al termine dell'incarico la **valutazione è negativa, o vi sono provvedimenti disciplinari** negli ultimi 2 anni superiori alla multa
 - 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, 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.

Il nuovo sistema degli incarichi

Trattamento economico degli incarichi di Funzione del personale dell' Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari

Il trattamento economico degli incarichi di Funzione, sia di Organizzazione che Professionali, si compone di una **parte fissa e di una parte variabile**.

Per i soli **incarichi di media ed elevata complessità**, l'**indennità parte fissa assorbe e ricomprende**:

- l'eventuale valore dell'**indennità di coordinamento**, già ad esaurimento, nella misura annua lorda di €. 1.678,48 per tredici mensilità;
- l'eventuale valore dell'**indennità di cui all'art. 86, comma 5**, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 309,84 per dodici mensilità.

Al fine di operare la stessa valorizzazione prevista per gli incarichi di base, l'**attuale valore degli incarichi** già attribuiti, a decorrere dalla data di applicazione del nuovo sistema, sarà **incrementato di €. 930**, al fine di compensare interamente l'assorbimento della parte comune dell'ex **indennità di qualificazione professionale** (art. 99 comma 6) che cesserà di essere corrisposta a tutto il personale dell'Area. L'indennità relativa agli incarichi di funzione di complessità media ed elevata **assorbe il compenso per lavoro straordinario**.

Resta ferma, anche per questo personale, la possibilità di effettuare **Pronte Disponibilità**

Il nuovo sistema degli incarichi

Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi nell'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari

A decorrere dal 1 gennaio 2023

Gli **incarichi di organizzazione e professionali**, di cui al CCNL del 21.5.2018,

- **in essere** alla data del 15.06.2022 (data sottoscrizione Ipotesi Ccnl)
- **o quelli che saranno conferiti** in virtù di una procedura già avviata sempre alla data del 15.06.2022 (**sottoscrizione dell'ipotesi Ccnl**)

fermo restando il valore economico già individuato, **valorizzato dei € 930** della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale, **sono automaticamente collocati all'interno del nuovo sistema degli incarichi, 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 ccnl 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**.

Il nuovo sistema degli incarichi

Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi nell'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari

A decorrere dal 1 gennaio 2023

La trasposizione economica degli incarichi già assegnati avviene con le modalità che sono state fissate dagli art. 32 comma 7 e art. 99 commi 7,8,9

L'**incarico assegnato** in base al previgente sistema degli incarichi sarà **riclassificato**:

- **di complessità elevata:**

- se l'importo attuale, maggiorato dei € 930, risulterà maggiore a €. 9.500. In tal caso l'importo di € 9.500 costituirà la «parte fissa» e l'ammontare eventualmente eccedente, la «parte variabile»

- **di complessità media:**

- se l'importo attuale, maggiorato dei € 930, risulterà compreso tra € 4.000 e € 9.500. In tal caso l'importo di € 4.000 costituirà la «parte fissa» e l'ammontare eventualmente eccedente, la «parte variabile»;
- se l'importo attuale, maggiorato dei € 930, risulterà comunque inferiore alla parte fissa prevista per questa tipologia di incarichi.

NB: In tal caso l'incarico sarà automaticamente valorizzato a €. 4.000 che costituirà la «parte fissa» e non ci sarà attribuzione di «parte variabile»



Il sistema indennitario

Il nuovo sistema indennitario



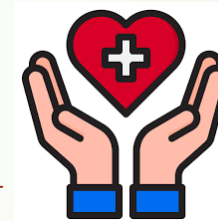
Indennità particolari UO/Servizi



Ind. di turno, notturno e festivo



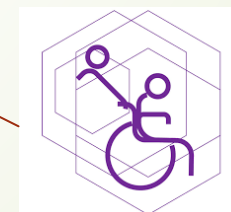
Pronta disponibilità



Indennità infermieristica



Indennità di polizia giudiziaria



Indennità tutela del malato

**Sistema
indennitario**

Indennità di specificità infermieristica (art. 104)

Viene prevista per effetto dell'art. 1, comma 409 della legge n. 178/2020 che prevede che, ai fini del riconoscimento e della valorizzazione delle competenze e delle specifiche attività svolte, al personale infermieristico dipendente delle Aziende ed Enti, a decorrere dall'1.1.2021 venga attribuita specifica indennità.

L'ipotesi di CCNL ha stabilito, sulla base di quanto indicato dalla legge, che la stessa venga erogata **per 12 mensilità quale parte del trattamento economico fondamentale**, negli importi mensili di cui all'allegata Tabella H ed è a carico del bilancio dell'Azienda ed Ente. I profili interessati e i relativi valori economici attribuiti sono riportati indicati nella tabella H del testo contrattuale.

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.

Per i profili dell'Area del personale di elevate qualificazione i valori mensili sono i medesimi del corrispondente profilo dell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari

Viene prevista specifica indennità per effetto dell'art. 1, comma 414 della legge n. 178/2020 che ha previsto che, al fine di valorizzare l'apporto delle competenze e dello specifico ruolo nelle attività direttamente finalizzate alla tutela del malato e alla promozione della salute, al personale appartenente alle professioni sanitarie della riabilitazione, della prevenzione, tecnico-sanitarie e di ostetrica, alla professione di assistente sociale nonché agli operatori socio sanitari, dipendenti delle Aziende ed Enti, a decorrere dall'1.1.2021 venga attribuita una specifica indennità.

L'ipotesi di CCNL ha stabilito che tale indennità venga erogata per **12 mensilità quale parte del trattamento economico fondamentale**, negli importi mensili indicati in Tabella H

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.

Per i profili dell'Area del personale di elevate qualificazione i valori mensili sono i medesimi del corrispondente profilo dell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari

Indennità di turno, di servizio notturno e festivo (art. 106)

(c2) Al personale turnista di tutti i ruoli e di tutte le aree, con esclusione dell'area del personale di elevata qualificazione,

⇒ operante in servizi attivati per un minimo di dodici ore giornaliere ed effettivamente articolati su almeno due turni (**le 12 ore si riferiscono AI SERVIZI E NON AL TURNO DEL DIPENDENTE**)

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. *L'importo giornaliero corrisponde alla precedente indennità su due turni e non su tre in quanto il turno notturno è compensato a parte (c3).*

Ciò significa che l'Azienda deve verificare unicamente le giornate di timbratura del cartellino di presenza per definire i giorni cui spetta l'indennità. Dal canto suo, il dipendente può controllare agevolmente se le giornate di effettivo lavoro corrispondono a quanto a lui riconosciuto.

N.B. Eliminato il riferimento all'esclusione del riposo compensativo tra le assenze dal servizio.

(c3) 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

- Per il servizio prestato in giorno festivo compete **un'indennità oraria pari a euro 2,55 lorde** (l'indennità diventa oraria per semplificare la modalità di calcolo).
- Con il **comma 5** dell'art. 106, richiamato anche nell'articolo 45 "Riposo settimanale", è stata data compiuta risposta a contenziosi fra Aziende e dipendenti in ordine al riconoscimento o meno di equivalente riposo compensativo per l'attività prestata dal personale in giorno **festivo infrasettimanale**.

Conseguentemente con l'ipotesi di CCNL tale **attività prestata dal personale, anche non turnista**, dà titolo, a richiesta del dipendente da effettuarsi entro trenta giorni, **ferme restanti le indennità di turno, di servizio notturno e festivo, alternativamente:**

- a equivalente riposo compensativo;
- alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con le relative maggiorazioni / o eventuale Banca delle ore.

Il CCNL esplicita che le indennità previste all'art. 106 **compensano interamente il disagio** derivante dalla particolare articolazione dell'ordinario sviluppo del turno.

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

Tale indennità 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**; riassume in sé le precedenti disposizioni relative alle indennità previste all'articolo 86 commi 6, 7, 8, 9, 10, 11 e 14 che regolamentavano il riconoscimento del disagio per il servizio prestato nelle terapie intensive, le sale operatorie, le terapie sub-intensive e i servizi di nefrologia e dialisi, nonché i servizi di malattie infettive e discipline equipollenti al personale infermieristico, agli operatori socio-sanitari, nonché al personale ausiliario e OTA operante nei servizi di malattie infettive.

Viene meno la possibilità, prevista in precedenza, di cumulabilità delle indennità nell'ipotesi di operatività di un dipendente in più UO/Servizi prevedendo che, nel caso di assegnazione del personale a più servizi, venga corrisposta una sola indennità.

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

L'indennità compete per giornata di presenza, anche qui eliminato il riferimento all'esclusione del riposo compensativo tra le assenze dal servizio.

Attenzione

Le UO/Servizi destinatari di tale indennità e gli importi giornalieri definiti **possono essere integrati dalle aziende in sede di contrattazione integrativa** tenuto conto della consistenza del fondo e in conformità alle disposizioni legislative vigenti in materia di organizzazione

Attenzione

Questa indennità sostituisce anche le precedenti indennità di assistenza domiciliare e indennità SerT.

Indennità di PS

Tale indennità è comunque cumulabile, a decorrere dall'anno 2022, per coloro che operano nei servizi di Pronto Soccorso (personale di tutte le aree e di tutti i ruoli), con la indennità di pronto soccorso istituita ai sensi dall'art. 1, comma 293, L. 234/2021 (Legge di Stabilità 2022).

Per i Servizi di Pronto Soccorso, 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 con la Tabella G del CCNL 2019-2021, **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.

Tale procedura di ripartizione e di individuazione dei relativi valori economici si è resa necessaria a causa di dati parziali e non omogenei relativi al personale assegnato ai servizi di pronto soccorso nelle diverse aziende e della diversa organizzazione di essi in ambito regionale.

Indennità di PS

Per poter consentire, in ultima analisi, alle Aziende di ricevere le risorse assegnate con legge di Stabilità, le Regioni sono state destinatarie delle risorse che il testo contrattuale ha già ripartito con la Tabella G, per ciascuna di esse, al netto degli oneri riflessi.

Tabella G

Riparto risorse di cui all'art. 1, c. 293 della L. 234/2021

Valori annui in Euro al netto degli oneri riflessi

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 Polizia giudiziaria (art. 111)

L'indennità di polizia giudiziaria è stata confermata. Il valore annuo è stato allineato al valore già previsto per il personale della dirigenza sanitaria nella misura lorda, fissa ed annua di € 960,00 (la formulazione del personale della dirigenza prevede un importo mensile di € 80,00 per 12 mesi).

Fino al CCNL 2016-2018 tale valore per il personale del comparto era stabilito in € 723,04.

Tale indennità compete al personale cui è stata attribuita dall'autorità competente la qualifica di agente od ufficiale di polizia giudiziaria, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge attualmente rinvenibili nell'art. 27 "Assistenza sanitaria ed ospedaliera" del DPR 24.7.1977, n. 616. Tale indennità era genericamente ricompresa nell'ambito dell'art. 86, comma 2 del CCNL 21.5.2018.

Il nuovo sistema indennitario

CCNL 2016 - 2018		CCNL 2019 - 2021	
art. 86, c1	Indennità di pronta disponibilità	Indennità di pronta disponibilità	art. 44
		Indennità di specificità infermieristica	art. 104
		Indennità tutela del malato e promozione della salute	art. 105
art. 86, c3, 4	Indennità su 2 e 3 turni	Indennità di turno, di servizio notturno e festivo	art. 106
art. 86, c12	Indennità notturna		
art. 86, c13	Indennità per il servizio di turno prestato in giorno festivo		
art. 86, c6	Indennità per terapia intensiva e sala operatoria, terapie sub-intensive, servizi di nefrologia e dialisi e malattie infettive	Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi	art. 107
art. 86, c7	Indennità turno unico terapia intensiva e sala operatoria		
art. 86, c8	Personale ausiliario specializzato e OTA assegnato ai servizi di malattie infettive e disciplina equipollenti		
art. 86, c9	OSS nelle terapie intensive, sale operatorie, terapie sub-intensive, servizi di nefrologia e dialisi e malattie infettive		
art. 86, c10	Ulteriori operatori del ruolo sanitario, nei limiti del fondo, nelle terapie intensive, sale operatorie, terapie sub-intensive, servizi di nefrologia e dialisi e malattie infettive		
art. 87	Indennità ADI		
art. 88	Indennità SerT		
art. 86, c2	Indennità di polizia giudiziaria	Indennità di polizia giudiziaria	art. 111



Indennità di rischio radiologico e riposo biologico (artt. 109-110)

Confermata indennità di rischio radiologico per personale **esposto in modo permanente**. Ai **tecnici di radiologia** è riconosciuta invece l'**indennità professionale specifica** di cui all'art. 108.

Viene **distinto il riconoscimento dell'indennità dal riconoscimento del riposo biologico** (art. 110) al fine di riconoscere quest'ultimo **SOLO al personale effettivamente esposto in modo permanente** e non per profilo. Nella precedente disciplina questo aspetto era poco chiaro e trovava differenti applicazioni in quanto il c6 dell'art. 5 CCNL del 20/09/2001 – Il biennio economico prevedeva che *"Al personale dei commi 1 e 3, competono un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in una unica soluzione"* riferendosi pertanto indistintamente sia ai tecnici sanitari di radiologia medica - ai sensi dell'art. 54 del D.P.R. 384 del 1990 (c1), cui competeva apposita indennità professionale specifica, sia al personale diverso dai tecnici sanitari di radiologia medica esposto in modo permanente al rischio radiologico (c3).



Il rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro

l'articolo 40 "Periodo di prova" oltre a richiedere interventi di armonizzazione dovuti all'introduzione di un nuovo sistema classificatorio, ha **modificato il periodo di prova** stabilendo le seguenti durate:

- a) **2 mesi** per i dipendenti inquadrati nelle aree del personale di supporto e degli operatori;
 - b) **4 mesi** per i dipendenti inquadrati nelle aree degli assistenti e dei professionisti della salute e dei funzionari;
 - c) **6 mesi** per il personale di elevata qualificazione.
- Nella prima applicazione **si considerano i periodi prestati** nelle categorie o livelli economici del **precedente ordinamento** professionale confluiti nelle nuove aree
 - 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 venendo meno la previgente disciplina** che consentiva la concessione di un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, nel caso di vincita di concorso.
 - **come gestire il periodo di prova per chi lo ha in corso alla data di sottoscrizione del CCNL?**

Il rapporto di lavoro

L'art 40 ha inoltre delineate (*forse*) le diverse tipologie di **esonero ed esonerabilità dal periodo di prova**, prevedendo:

1. **l'esonero** dei dipendenti delle Aziende ed Enti nei seguenti casi:

- dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato che lo **abbiano già superato** nella medesima area o categoria o livello economico del precedente ordinamento professionale, profilo o eventuale ambito di attività
- dei dipendenti che hanno già avuto **più rapporti di lavoro a tempo determinato, di cui almeno uno pari a 12 mesi e senza soluzione di continuità** nella medesima area etc
- dei dipendenti che abbiano effettuato **passaggi di profilo o progressioni fra aree** (eccetto elevata qualificazione) .
- e i criteri di' esonerabilità nei confronti:
- dei dipendenti che abbiano svolto **presso amm.ni pubbliche di altro comparto rapporti di lavoro a tempo determinato**, di cui almeno uno pari a 12 mesi e senza soluzione di continuità nella medesima area. (*e quelli a tempo determinato?*)

Il rapporto di lavoro

L'articolo 41 "Transizione di genere" rappresenta, invece, un'assoluta **novità** in un CCNL del pubblico impiego. Lo stesso, prendendo le mosse dalla L. n. 164/1982, ha riguardo ai casi in cui un/una dipendente intraprenda il percorso per la **rettificazione dell'attribuzione del sesso** e dà la **possibilità alle Aziende** ed Enti di **intervenire con il riconoscimento di un'identità alias**, al fine di ridurre o eliminare il disagio o i problemi psicosociali che si potrebbero presentare nell'ambito di tale percorso.

- **Richiesta del dipendente** e sottoscrizione di un accordo di riservatezza confidenziale.
- **L'identità alias viene utilizzata al posto del nominativo** in tutto ciò che comporti visibilità verso l'esterno (es.: cartellino riconoscimento, targhetta sulla targa dell'ufficio, eventuali tabelle di turno esposte...)
- **Resta (?) il nominativo originario nella documentazione** che ha rilevanza strettamente personale (busta paga, matricola, presenze...) e nella sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del lavoratore.

Il rapporto di lavoro

L'articolo 42 «Ricostituzione del rapporto di lavoro» prevede che il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere, **entro cinque anni** dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.

Norma «scritta meglio» rispetto al CCNL 2018:

- Viene **ribadito il limite temporale dei 5 anni** dalla cessazione, aumentato dal CCNL 21.5.2018
- Condizioni preliminari: **disponibilità del «posto corrispondente»** nel piano triennale dei fabbisogni, mantenimento dei **requisiti per l'assunzione** e **idoneità fisica**.

Situazione soggettiva del richiedente: facoltà o diritto ?

«**L'azienda si pronuncia motivatamente entro 60 gg dalla richiesta**; in caso di accoglimento, il dipendente è ricollocato nell'area e profilo rivestito al momento delle dimissioni».

L'Amministrazione deve motivare l'eventuale diniego adeguatamente, evitando illogicità e discriminazione

Il rapporto di lavoro

Nell'articolo 43 "Orario di lavoro" fra gli obiettivi perseguiti con il contratto, sono state integrate le seguenti fattispecie:

- **conciliazione tempi di vita e di lavoro;**
- **equa distribuzione dei carichi di lavoro.**

A tali, fini fra i criteri di flessibilità, è stato previsto:

b) che la **programmazione oraria** della turnistica deve essere, di norma, formalizzata **almeno entro il giorno 20 del mese precedente;**

g) priorità nell'impiego flessibile, **purché compatibile con la organizzazione del lavoro** delle strutture, per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare **dei genitori di figli minori di 12 anni con particolare riguardo alla casistica riguardante genitori entrambi lavoratori turnisti** e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

h) nel caso di genitori, anche adottivi, di figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento (DSA);

i) 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.**

Il rapporto di lavoro

Con l'articolo 44 "Servizio di pronta disponibilità" è stata modificata la precedente disposizione relativa al numero dei turni di PD richiedibili al personale dipendente che prevedeva di norma un numero di 6 turni mensili.

- **Con l'ipotesi di CCNL la previsione contrattuale è di un massimo di 7 turni di pronta disponibilità mensile.**
- Inoltre il tempo di attesa è stato valorizzato in quote orarie, al fine di semplificarne il calcolo prevedendo una **indennità oraria di euro 1,80 lorde**, eventualmente elevabile in sede di contrattazione integrativa (prima euro 20,66 per ogni dodici ore). **Non è più prevista la maggiorazione del 10%** per turni inferiori alle 12 ore ma comunque non inferiori alle 4 ore.
- Ridotti da 7 a **3 i giorni** entro i quali il personale in pronta disponibilità attiva che abbia sospeso il riposo può recuperare fino al completamento delle 11 ore (come dirigenza sanitaria).
- E' fortemente semplificata la disciplina diretta ad individuare la tipologia di personale che può essere chiamato a svolgere il servizio di PD. Il personale di **elevata qualificazione può solo eccezionalmente effettuare la PD** mentre il **personale a cui è conferito un incarico di funzione** svolge servizio di **PD laddove previsto**. Rimane escluso il personale amministrativo (prima erano ammesse eccezioni per esigenze di «funzionalità della struttura o per valutazione aziendale»).

Il rapporto di lavoro

Per quanto attiene **l'articolo 45 "Riposo settimanale"** si evidenzia la seguente modifica sostanziale:

***Per l'attività prestata dal personale anche non turnista, ~~in orario notturno e/o~~
in giorno festivo anche infrasettimanale,***

si applica l'art. 106 comma 5 (Indennità di turno, di servizio notturno e festivo) ovvero dà titolo - ferme restando le indennità di turno (se turnista), di servizio notturno o festivo - a richiesta, alternativamente:

- a equivalente riposo compensativo
- a corresponsione dello straordinario con le relative maggiorazioni
- all'applicazione della Banca delle Ore

Il rapporto di lavoro

ART. 46 **LAVORO NOTTURNO**

Comma 5. Incremento indennità oraria prevista in 4,00 euro/ora (prima 2,74 euro). La possibilità di elevare il compenso in CCIA era già prevista.

ART. 47 **LAVORO STRAORDINARIO**

Non ci sono novità sostanziali tranne comma 1 «**le parti si incontrano con periodicità quadrimestrale per verificare le condizioni che hanno resa necessaria l'effettuazione dello straordinario**».

ART. 48 **BANCA DELLE ORE**

Si conferma un istituto che non ha avuto grande diffusione

Art. 49 – **FERIE E RECUPERO FESTIVITA' SOPPRESSE**

NOVITA'1: ai fini del computo dei 3 anni di servizio per l'incremento dei giorni di ferie si considera il servizio prestato presso qualsiasi PA considerando i periodi lavorati anche a TD e *anche con profilo di inquadramento diverso*

NOVITA'2: le 4 giornate di riposo vanno godute «*prioritariamente*» **nell'anno solare** e *non sono monetizzabili*

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. 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

Il rapporto di lavoro

L'articolo 50 "Permessi giornalieri retribuiti" introduce la possibilità di fruizione delle otto giornate per partecipazione a concorsi od esami anche per **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.

Nel caso di matrimonio il dipendente, a causa di eventi imprevisi che rendano oggettivamente impossibile la fruizione di tale permesso entro il termine di 45 giorni dalla data di contrazione del matrimonio, **compatibilmente con le esigenze di servizio** può concordare un ulteriore periodo per il godimento dello stesso entro 12 mesi dalla stessa data.

Circa l'articolo 51 "Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari" la disciplina, rimasta sostanzialmente identica, vede solo due significative modifiche:

1. la precisazione che i permessi **sono concedibili senza necessità di documentazione e/o giustificazione**; resta comunque confermato che vi è la possibilità di negare la fruizione del permesso per esigenze di servizio
2. **la fruibilità anche per frazioni di ora dopo la prima ora**
3. non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente alle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, ad eccezione dei permessi fruibili ad ore di cui **all'art. 33 della legge 104/1992** e i permessi e **congedi fruibili ad ore disciplinati dal d.lgs. n. 151/2001**.

Il rapporto di lavoro

L'articolo 52 “**Permessi previsti da particolari disposizioni di legge**” introduce nel servizio sanitario la possibilità di fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della **legge 5 febbraio 1992, n. 104 anche ad ore** per un totale di 18 ore mensili.

Tenuto conto della peculiarità e delle necessità di copertura dei turni nonché della garanzia dei servizi pubblici essenziali, il personale interessato effettua una programmazione mensile delle giornate e/o degli orari di fruizione di tale permesso; **nel caso di personale turnista la comunicazione va effettuata entro il giorno 20 del mese precedente (in concomitanza con la predisposizione del turno da parte del coordinatore).**

Nel caso di fruizione ad ore, l'eventuale modifica della richiesta successivamente alla programmazione, è consentita solo a giornata intera.

Modalità applicative per l'ipotesi di fruizione sia a giorni che ad ore nel mese – **alcune riflessioni**

Il rapporto di lavoro

[art.39 e 40 CCNL 21.5.2018]

L'articolo 53 **“Congedi per le donne vittime di violenza” disciplina più puntualmente tale istituto** consentendo la possibilità di presentare domanda di trasferimento ad altra Unità Operativa/Servizio/Struttura della stessa Azienda o Ente o ad altra amministrazione pubblica ubicata in una località diversa (e non più, come nella versione precedente, in comune diverso da quello di precedenza) da quella in cui si è subita la violenza, previa comunicazione all'Azienda o Ente di appartenenza.

Comma 2: ridotto il termine di preavviso per la fruizione del congedo da 7 a 5 giorni

L'articolo 54 **«Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici»** ha struttura analoga al CCNL 2018, eccetto **due nuove precisazioni** in linea con quelle previste dall'art. 51 sui permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari:

1. Fruibili per frazioni di ora dopo la prima
2. non cumulabili con altre tipologie di permesso fruibile a ore o di riposo compensativo, ad eccezione dei permessi ad ore della L. 104/1992 e del d.lgs. 151/2001

Il rapporto di lavoro

L'articolo 55 "Permessi orari a recupero" contiene una unica novità che consente al dipendente il recupero delle ore non lavorate entro i due mesi successivi anziché entro il mese successivo previsto nella previgente disciplina.

Con **l'articolo 56 "Assenze per malattia"** non ci sono state particolari modifiche e l'impianto sostanzialmente uguale.

Differisce il termine per il riconoscimento dell'intera retribuzione: dall'11mo giorno (non dal 15mo) → **allineamento con norma Brunetta**

Ci sono delle modifiche con riguardo ai provvedimenti conseguenti all'accertamento della inidoneità alle «attribuzioni» (anziché mansioni) del proprio profilo professionale.

Il rapporto di lavoro

Nell'articolo 57 "Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita" si amplia la tutela in caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, precisando che **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 (prima non previsti)** e **convalescenza post-intervento nonché** i giorni di **assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie.**

Inoltre i giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, al day – hospital o accesso ambulatoriale, alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, sono debitamente certificati dalle competenti strutture del SSN o dagli istituti o strutture accreditate ove è stata effettuata la terapia o dal medico competente. Altra novità **il periodo di convalescenza post-intervento può essere certificato anche dal MMG.**

Art. 58 Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio: Nessuna novità

Il rapporto di lavoro

[artt. 45, 47 e 48 CCNL 21.5.2018]

L'articolo 60 «Congedi dei genitori» riconosce la retribuzione al 100% nei primi trenta giorni, **per ciascun figlio**. Nella norma precedente il riconoscimento in caso di figli gemelli o di adozioni plurime era collegato all'evento e non al numero di figli.

L'articolo 61 "Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche" è rimasto sostanzialmente invariato ma con l'integrazione delle condizioni oggetto della tutela contrattuale relative alla **ludopatia e ai disturbi del comportamento alimentare**.

L'articolo 62 "Diritto allo studio" ripropone la precedente disciplina con le sole novità di rilievo, riportata al comma 4, ove si prevede che tali permessi sono concessi per la partecipazione a corsi, **svolti anche in modalità telematica**, destinati al conseguimento, fra gli altri, di titoli di studio universitari, post-universitari **compreso ciclo di dottorato di ricerca qualora non svolto in congedo**.

Il rapporto di lavoro

Con l'**articolo 63 "Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria del personale"** sono state introdotte **diverse novità**. Si prevede che la mobilità avviene nel rispetto dell'area e del profilo professionale dei dipendenti in relazione al posto da coprire.

Nel caso di mobilità **si prevede**:

- il **mantenimento dei "differenziali economici di professionalità"** maturati e potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza;
- il **trattamento economico in godimento** viene **mantenuto anche attraverso un assegno personale riassorbibile** con l'acquisizione del DEP successivo
- **emissione di un bando periodico (cadenza annuale)** pubblicato sul sito web aziendale
- La **partecipazione al bando anche senza preventivo assenso** (ricevuta la richiesta, **l'Azienda deve esprimere l'assenso entro 30 gg**).
- nell'applicazione della mobilità, **le Aziende danno priorità a gravi e documentate esigenze** di salute, **ricongiungimento** del coniuge o figli minori affidatari o per **esigenze assistenza** figli minori, inabili e/o genitori.
- No mobilità per 2 anni dal termine della formazione, se questa è avvenuta su piano di investimento aziendale.
- Resta consentita la mobilità per interscambio/compensazione

Il rapporto di lavoro

L'articolo 71 "Trattamento economico – normativo del personale con contratto a tempo determinato" introduce un elemento di novità al comma 1, lettera h) nel prevedere che, **nel caso di assunzione a tempo indeterminato** nell'Azienda o Ente o presso altre Aziende od Enti del SSN, **l'utilizzo dei "Permessi giornalieri retribuiti"**, dei **"Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari"** e dei **"Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici"**, **deve tenere conto del numero dei permessi** indicati alla lettera e) dello stesso comma, **già fruiti con contratti a tempo determinato, svolti nello stesso anno solare.**

L'articolo 75 «Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale » precisa che 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.** Con il parere CSAN10b era stata introdotta in via interpretativa la regola secondo la quale "nel caso di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale ove la prestazione di lavoro sia articolata sulla base di un orario settimanale che comporti una prestazione per un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario, i tre giorni di permesso retribuito di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 non sono soggetti al criterio della proporzionalità".

Il rapporto di lavoro

Novità rilevante dell'Ipotesi è la disciplina del “**Lavoro a distanza**” di cui al Titolo VI.

L'ipotesi di CCNL disciplina 2 forme di lavoro a distanza, entrambe attivabili con accordo individuale:

- **Lavoro agile**
- **Lavoro da remoto**

Il lavoro agile, prestato senza precisi vincoli di orario/luogo di lavoro, si articola nelle seguenti fasce temporali:

- **fascia di contattabilità** - nella quale il lavoratore è contattabile. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere la fruizione dei permessi orari previsti dalla normativa contrattuale e di legge vigente.
- **fascia di inoperabilità** - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo nonché il periodo di lavoro notturno (tra le 22 e le 6).

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** (riconoscimento debito orario convenzionale)

Il rapporto di lavoro

Il **lavoro da remoto** è prestato con vincolo di tempo e in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio.

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 e al lavoratore sono garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

L'Azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione del lavoratore le tecnologie attraverso le quali realizzare la prestazione lavorativa che può svolgersi:

- **Al domicilio del lavoratore - telelavoro domiciliare**
- **Presso centri satelliti - come il coworking.**

L'amministrazione 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.

Il rapporto di lavoro

Differenze da segnalare rispetto al **Lavoro agile** e **Lavoro da remoto**

- Il **Lavoro agile** non ha vincolo di orario se non nelle fasce di contattabilità e in quelle di inoperabilità mentre il **Lavoro da remoto** ha vincolo di orario
- Nel **Lavoro agile** il dipendente deve accertare la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e della sicurezza del lavoratore, nonché la piena idoneità della dotazione informatica etc..., nel **Lavoro da remoto** è l'azienda a fare le verifiche e a garantire i supporti informatici
- Nel **Lavoro agile** diritto alla formazione (specifica), nel **Lavoro da remoto** no diritto alla formazione (specifica)
- Nel **Lavoro agile** ha diritto ai permessi etc. nella fascia di contattabilità, nel **Lavoro da remoto** durante l'intero orario

NB Art. 78 Accordo individuale applicabile sia **Lavoro agile** sia **Lavoro da remoto**

ISTITUTI NORMO-ECONOMICI

Disciplinato il lavoro fuori sede (art 90):

Il personale è 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** (con previsione di rientro presso la sede stessa). Per essere considerati «fuori sede» deve essere 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

Il lavoratore potrà raggiungere il luogo di lavoro partendo anche direttamente dalla propria dimora qualora risulti più conveniente. In tal caso la rilevazione dell'inizio e della fine del servizio avverrà con modalità sostitutive di controllo. Al lavoratore fuori sede compete il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto (anche taxi per i casi preventivamente individuati ed autorizzati).

NB: 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.

Modificata la disciplina del trattamento di trasferta (art 91): 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, compete...**

NB: per le trasferte > 12 ore rimborso 44,26€ limitato ai soli due pasti a cui si aggiunge la spesa per l'albergo



**GRAZIE PER L'ATTENZIONE
E
BUONE FESTIVITA'**