



*Consiglio regionale della Calabria*

## DOSSIER

PL n. 260/12

di iniziativa del Consigliere P. STRAFACE recante:

"Modifiche alla legge regionale 21 ottobre 2022, n. 37 (Disposizioni straordinarie per assicurare i livelli essenziali di assistenza nel sistema sanitario regionale"

relatore: P. STRAFACE;

### DATI DELL'ITER

NUMERO DEL REGISTRO DEI PROVVEDIMENTI	
DATA DI PRESENTAZIONE ALLA SEGRETERIA DELL'ASSEMBLEA	9/1/2024
DATA DI ASSEGNAZIONE ALLA COMMISSIONE	9/1/2024
COMUNICAZIONE IN CONSIGLIO	31/1/2024
SEDE	MERITO
PARERE PREVISTO	Il Comm.
NUMERO ARTICOLI	

## Testo del Provvedimento

Proposta di legge 260/XII pag. 4  
*"Modifiche alla legge regionale 21 ottobre 2022, n. 37 (Disposizioni straordinarie per assicurare i livelli essenziali di assistenza nel sistema sanitario regionale)."*

## Normativa citata

Legge regionale 21 ottobre 2022, n. 37 pag. 8  
*"Disposizioni straordinarie per assicurare i livelli essenziali di assistenza nel sistema sanitario regionale"*

Decreto-legge 30 marzo 2023 , n. 34 (art. 11) pag. 10  
*"Misure urgenti a sostegno delle famiglie e delle imprese per l'acquisto di energia elettrica e gas naturale, nonché in materia di salute e adempimenti fiscali"*

Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 35 pag. 12  
*"Misure emergenziali per il servizio sanitario della Regione Calabria e altre misure urgenti in materia sanitaria"*

C. C. N. L. Area Sanità (art. 115) - TRIENNIO 2016 - 2018 pag. 38  
*"Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'AREA della SANITA' Periodo 2016-2018"*

## Normativa nazionale

Legge 8 novembre 2012, n. 189 pag. 192  
*"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 settembre 2012, n. 158, recante disposizioni urgenti per promuovere lo sviluppo del Paese mediante un più alto livello di tutela della salute"*

Legge 26 maggio 2023, n. 56 pag. 221  
*"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 marzo 2023, n. 34, recante misure urgenti a sostegno delle famiglie e delle imprese per l'acquisto di energia elettrica e gas naturale, nonché in materia di salute e adempimenti fiscali"*

Legge 30 dicembre 2023, n. 213 (artt. 218, 219 - Allegato III) pag. 237  
*"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026"*

C.C.N.L. "Area sanità" triennio 2019-2021 pag. 268  
*"Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto sanità - triennio 2019-2021"*

## Normativa comparata

Legge regionale 19 gennaio 2023, n. 1 - Piemonte pag. 370  
*"Disposizioni per la garanzia dei livelli essenziali di assistenza nel sistema dell'emergenza-urgenza"*

Deliberazione della Giunta regionale 23 agosto 2022, n. 1047 - Veneto pag. 372

*"Linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive per i servizi di emergenza-urgenza di cui alla L.R. 27 maggio 2022, n. 12. Articolo 1, commi 435 e 435-bis della Legge 27 dicembre 2017, n. 205. Modifiche all'Allegato A, lett. b) ed h) alla D.G.R. n. 1250 del 1° settembre 2020."*

Dgr. n. 1047 del 2022 "Allegato A"- Veneto pag. 376

*"Linee di indirizzo modificative di quelle contenute alla lettera b) dell'Allegato A alla D.G.R. n. 1250 del 1 settembre 2020 in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'articolo 115, comma 2 del CCNL della Dirigenza dell'Area Sanità del 19 dicembre 2019"*



Proposta di legge recante:

**" Modifiche alla legge regionale 21 ottobre 2022, n. 37 (Disposizioni straordinarie per assicurare i livelli essenziali di assistenza nel sistema sanitario regionale)."**

**Il Consigliere regionale proponente**

**F.to Pasqualina Straface**

**Proposta di legge recante:**

**" Modifiche alla legge regionale 21 ottobre 2022, n. 37 (Disposizioni straordinarie per assicurare i livelli essenziali di assistenza nel sistema sanitario regionale)."**

**RELAZIONE DESCRITTIVA**

La presente proposta di legge detta, all'articolo 1, norme di modifica della legge regionale 21 ottobre 2022, n. 37, al fine di prevedere – in una situazione di carenza di personale – la possibilità di ricorrere alle prestazioni aggiuntive per il personale medico ed infermieristico dei servizi di elisoccorso, allo scopo di garantire la regolare esecuzione dei servizi medesimi, di particolare importanza per la salute collettiva, e per garantire il pronto intervento in situazioni di estrema urgenza, stabilendo la tariffa oraria delle predette prestazioni aggiuntive entro i limiti fissati dall'articolo 11 del DL n. 34/2022. La norma risponde all'esigenza provvisoria ed eccezionale di garantire il servizio nelle more dell'adozione di tutti gli atti occorrenti all'individuazione di ulteriore personale in possesso dei requisiti necessari allo svolgimento del servizio ed all'effettuazione delle attività formative occorrenti a garantire l'addestramento ed il reclutamento di ulteriori professionalità.

È prevista, inoltre una sanzione a carico della Dirigenza competente che attui in maniera tardiva gli adempimenti finalizzati al reclutamento di ulteriori professionalità.

L'espletamento del servizio richiede l'effettuazione – su base regionale di n. 20.868 ore di attività, per cui – considerata la tariffa oraria definita nei commi precedenti, si prevede un incremento di spesa pari ad € 2.797.000,00 su base annua.

Alle spese derivanti dall'attuazione della presente legge si fa fronte con le risorse di cui alla legge regionale 37/2022, come previsto dall'articolo 2.

L'articolo 3 dispone l'entrata in vigore anticipata della legge rispetto al termine ordinario di 15 giorni (*vacatio legis*) atteso che le norme ivi contenute rappresentano una urgente necessità, importante per la salute collettiva, e richiedono di entrare in vigore nel più breve tempo possibile.

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

Alle spese derivanti dall'attuazione della presente legge si fa fronte con le risorse di cui alla legge regionale 37/2022, come previsto dall'articolo 2.

**Relazione finanziaria****Quadro di riepilogo analisi economico finanziaria**

*(allegato a margine della relazione tecnico finanziaria art. 39 Statuto Regione Calabria)*

Titolo della legge: " Modifiche alla legge regionale 21 ottobre 2022, n. 37 (Disposizioni straordinarie per assicurare i livelli essenziali di assistenza nel sistema sanitario regionale).".

Tab. 1 - Oneri finanziari:

	Descrizione spese	Tipologia I o C	Carattere temporale A o P	Importo

Art.1	Norma che prevede la modifica della legge regionale 21 ottobre 2022, n. 37, al fine di prevedere – in una situazione di carenza di personale – la possibilità di ricorrere alle prestazioni aggiuntive per il personale medico ed infermieristico dei servizi di elisoccorso. L'articolo genera oneri finanziari per come nello stesso indicato.			€ 2.797.000,00
Art. 2	Norma finanziaria			0
Art. 3	Dispone l'urgenza della legge, anticipandone l'entrata in vigore rispetto al termine ordinario di 15 giorni decorrenti dalla pubblicazione della stessa sul BURC telematico.			0

### **Proposta di legge recante**

*" Modifiche alla legge regionale 21 ottobre 2022, n. 37 (Disposizioni straordinarie per assicurare i livelli essenziali di assistenza nel sistema sanitario regionale)."*

#### **Articolo 1**

*(Modifiche alla legge regionale 21 ottobre 2022, n. 37)*

1. La legge regionale 21 ottobre 2022, n. 37 è modificata come segue:

a) Dopo il comma 4 dell'articolo 1 sono inseriti i seguenti:

<<4 bis. Per affrontare la carenza di personale medico e infermieristico presso i servizi di elisoccorso e nelle more degli adempimenti di cui al comma 4 quater, è possibile ricorrere, per il personale medico, alle prestazioni aggiuntive di cui all'articolo 115, comma 2, del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'Area sanità, nonché per il personale infermieristico, alle prestazioni aggiuntive di cui all'articolo 7, comma 1, lettera d), del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto sanità.

4 ter. Nelle ipotesi di cui al comma 4 bis., la tariffa oraria per il personale medico è determinata in misura

pari ad 100 euro lordi onnicomprensivi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, mentre quella per il personale infermieristico è determinata in misura pari a 40 euro lordi onnicomprensivi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, nel rispetto dei parametri stabiliti dall'articolo 11 del decreto legge 34/2022.

4 quater. Entro venti giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, è pubblicato un avviso finalizzato all'individuazione del personale in possesso dei requisiti necessari allo svolgimento del servizio. Con cadenza biennale sono organizzati corsi di formazione ed addestramento, per il reclutamento di ulteriori professionalità mediche ed infermieristiche, da assegnare al servizio in via ordinaria.

4 quinquies. La tardiva attuazione delle disposizioni di cui al comma 4 quater comporta l'automatica decurtazione, in ragione del 20%, dell'indennità di risultato.

b) Nell'articolo 2:

1) al comma 1, la parola <<9.203.000,00>> è sostituita dalla seguente <<12.000.000,00>>;

2) al comma 2, la parola <<29.398.000,00>> è sostituita dalla seguente <<32.195.000,00>>.

## Articolo 2

### *(Norma finanziaria)*

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione dell'articolo 1, che non comportano il superamento del limite della spesa di personale rappresentato dal corrispondente ammontare dell'anno 2004 diminuito dell'1,4 per cento, come previsto dall'articolo 2, comma 71, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, per come richiamato dall'articolo 11, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 35, si fa fronte con le risorse di cui all'articolo 2 della legge regionale 21 ottobre 2022, n. 37, così come modificata dall'articolo 1, comma 1, lett. b) della presente legge.

## Articolo 3

### *(Entrata in vigore)*

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nel Bollettino ufficiale telematico della Regione Calabria.

F.to Pasqualina Straface

Legge regionale 21 ottobre 2022, n. 37

**Disposizioni straordinarie per assicurare i livelli essenziali di assistenza nel sistema sanitario regionale.**

(BURC n. 237 del 24 ottobre 2022)

(Testo coordinato con le modifiche di cui alla legge regionale 24 febbraio 2023, n. 8)

**Art. 1**

*(Disposizioni straordinarie per assicurare i livelli essenziali di assistenza nel sistema sanitario regionale)*

1. Per far fronte alla carenza di personale medico presso le unità di anestesia e rianimazione e le unità operative di pronto soccorso ospedalieri, salvaguardare la continuità dei relativi servizi e la qualità dei livelli assistenziali, nonché ridurre il ricorso alle esternalizzazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario regionale possono concordare con i dirigenti medici e sanitari, l'effettuazione di prestazioni aggiuntive ai sensi e secondo le modalità di cui all'articolo 115, comma 2, del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) dell'Area della Sanità relativo al triennio 2016-2018.
2. Le prestazioni aggiuntive di cui al comma 1 presso le unità operative di pronto soccorso ospedaliero sono rese da dirigenti medici e sanitari, individuati in base al seguente ordine di priorità:
  - a) in servizio nell'U.O. di pronto soccorso della medesima azienda o ente;
  - b) in servizio presso altre U.O. della medesima azienda o ente, purché inquadrati in discipline equipollenti o affini alla Medicina e Chirurgia d'Accettazione e d'Urgenza;
  - c) in servizio presso l'U.O. di pronto soccorso di altre aziende o enti, previa stipula di apposita convenzione tra amministrazioni;
  - d) in servizio presso diverse U.O. di altre aziende o enti, purché inquadrati in discipline equipollenti o affini alla Medicina e Chirurgia d'Accettazione e d'Urgenza, previa stipula di apposita convenzione tra amministrazioni.
3. Le prestazioni aggiuntive di cui al comma 1 presso le unità di anestesia e rianimazione sono rese da dirigenti medici e sanitari, individuati in base al seguente ordine di priorità:
  - a) in servizio presso le unità di anestesia e rianimazione della medesima azienda o ente;
  - b) in servizio presso le unità di anestesia e rianimazione di altre aziende o enti della Regione, previa stipula di apposita convenzione tra amministrazioni.
4. Nell'ipotesi di cui al comma 1 la tariffa oraria di cui all'articolo 24, comma 6, del predetto CCNL è determinata in misura pari a 100 euro lordi onnicomprensivi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione.
5. *[Le attività di cui al comma 1, possono essere svolte in regime libero - professionale e su base volontaria, anche da medici in formazione specialistica assunti dalla medesima azienda o ente regionale ai sensi dell'articolo 1, commi 548-bis e seguenti, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021), al di fuori dell'orario dedicato alla formazione specialistica ed esclusivamente a supporto del personale specializzato, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, lettere a) e b), e al comma 3, lettera a).]*<sup>1</sup>
6. *[Nell'ipotesi di cui al comma 5 si applica la tariffa oraria, nella misura stabilita dall'articolo 24, comma 6, del predetto CCNL.]*<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Comma abrogato dall'art. 2, comma 1, l.r. 24 febbraio 2023, n. 8.

<sup>2</sup> Comma abrogato dall'art. 2, comma 1, l.r. 24 febbraio 2023, n. 8.



7. Restano ferme le disposizioni vigenti in materia di prestazioni aggiuntive con particolare riferimento ai volumi di prestazioni erogabili nonché all'orario massimo di lavoro e ai prescritti riposi.
8. Al fine di garantire l'applicazione degli istituti contrattuali in maniera uniforme sull'intero territorio regionale, è demandato al competente dipartimento ogni adempimento finalizzato alla tempestiva redazione delle linee generali di indirizzo, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL Area Sanità 2016-2018. Ai medesimi fini sono assegnati specifici obiettivi ai vertici delle aziende e degli enti del Servizio sanitario regionale, il cui raggiungimento costituisce elemento di specifica valutazione annuale.

## **Art. 2**

*(Norma finanziaria)*

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, quantificati in 3.315.000,00 euro per il 2022, 16.880.000,00 euro per il 2023 e 9.203.000,00 euro, che non comportano il superamento del limite della spesa di personale rappresentato dal corrispondente ammontare dell'anno 2004 diminuito dell'1,4 per cento, come previsto dall'articolo 2, comma 71, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, per come richiamato dall'articolo 11, comma 1, del [decreto-legge 30 aprile 2019, n. 35](#), per il 2024, si provvede mediante imputazione della spesa sulle risorse del bilancio regionale derivanti dal gettito fiscale conseguente all'attivazione delle misure di cui all'articolo 1, comma 174, della [legge 30 dicembre 2004, n. 311](#), a valere sulla parte eccedente il concorso all'equilibrio del sistema sanitario regionale, quantificato in 68.558.000,00 euro.
2. Le risorse di cui al comma 1, pari complessivamente a 29.398.000 euro nel triennio considerato, sono allocate alla Missione 13 Programma 04 (U.13.04) dello stato di previsione della spesa del bilancio 2022-2024.

## **Art. 3**

*(Entrata in vigore)*

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione sul Bollettino ufficiale telematico della Regione Calabria.

**DECRETO-LEGGE 30 marzo 2023 , n. 34**

Misure urgenti a sostegno delle famiglie e delle imprese per l'acquisto di energia elettrica e gas naturale, nonché in materia di salute e adempimenti fiscali. (23G00042)

Vigente al : 5-4-2023

## Capo II

## Disposizioni in materia di salute

**Art. 11**

Incremento della tariffa oraria delle prestazioni aggiuntive e anticipo dell'indennità nei servizi di emergenza-urgenza

**1.** Per l'anno 2023 le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Nazionale SSN, per affrontare la carenza di personale medico e infermieristico presso i servizi di emergenza - urgenza ospedalieri del Servizio Sanitario Nazionale SSN e al fine di ridurre l'utilizzo delle esternalizzazioni, possono ricorrere, per il personale medico, alle prestazioni aggiuntive di cui all'articolo 115, comma 2, del CCNL dell'Area sanità del 19 dicembre 2019, per le quali la tariffa oraria fissata dall'articolo 24, comma 6, del medesimo CCNL, in deroga alla contrattazione, può essere aumentata fino a 100 euro lordi omnicomprensivi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, nonché per il personale infermieristico, alle prestazioni aggiuntive di cui all'articolo 7, comma 1, lettera d), del CCNL - triennio 2019-2021 relativo al personale del comparto sanità, per le quali la tariffa oraria può essere aumentata fino a 50 euro lordi omnicomprensivi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, nel limite degli importi di cui alla tabella B allegata al presente decreto, pari a

complessivi 50 milioni di euro per il personale medico e a complessivi 20 milioni di euro per il personale infermieristico per l'anno 2023. Restano ferme le disposizioni vigenti in materia di prestazioni aggiuntive, con particolare riferimento ai volumi di prestazioni erogabili nonché all'orario massimo di lavoro e ai prescritti riposi.

**2.** Al finanziamento di cui al comma 1 accedono tutte le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, in deroga alle disposizioni legislative che stabiliscono per le autonomie speciali il concorso regionale e provinciale al finanziamento sanitario corrente.

**3.** All'articolo 1, comma 526, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, e dopo le parole «sono incrementati,» sono inserite le seguenti: «dal 1° giugno 2023 al 31 dicembre 2023 di 100 milioni di euro complessivi di cui 30 milioni di euro per la dirigenza medica e 70 milioni di euro per il personale del comparto sanità e».

**4.** Alla copertura degli oneri di cui ai commi 1 e 3 si provvede a valere sul livello del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato che a tal fine è incrementato di 170 milioni di euro per l'anno 2023.

**5.** Agli oneri di cui al comma 4, pari a 170 milioni di euro per l'anno 2023, si provvede ai sensi dell'articolo 24.

**DECRETO-LEGGE 30 aprile 2019 , n. 35**

Misure emergenziali per il servizio sanitario della Regione Calabria e altre misure urgenti in materia sanitaria. (19G00041)

Vigente al : 10-1-2024

## Capo I

Disposizioni urgenti per il Servizio sanitario della Regione Calabria

**IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA**

Visti gli articoli 77 e 87, quinto comma, della Costituzione;

Ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di prevedere, allo scopo di tutelare il rispetto dei livelli essenziali di assistenza (LEA) in ambito sanitario di cui all'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione nonché di garantire il fondamentale diritto alla salute, misure eccezionali, volte anche alla risoluzione delle riscontrate, gravi inadempienze amministrative e gestionali, per la Regione Calabria, supportando l'azione commissariale di risanamento del servizio sanitario regionale;

Accertati il mancato rispetto degli obiettivi economico-finanziari previsti dalla cornice programmata nell'ambito dei programmi operativi, il mancato raggiungimento del punteggio minimo previsto dalla griglia dei livelli essenziali di assistenza, nonché rilevanti criticità connesse alla gestione amministrativa, più volte riscontrati, da ultimo, dai Tavoli di verifica degli adempimenti e dal Comitato permanente per la verifica dei LEA nella seduta congiunta del 4 aprile 2019;

Ritenuta la straordinaria necessità ed urgenza di adottare misure in materia di carenza di personale sanitario, di formazione sanitaria, di carenza di medicinali e altre misure, tutte volte a garantire e a promuovere la continuità nell'erogazione dei livelli essenziali di assistenza e ad assicurare una

maggior efficienza e funzionalità del Servizio sanitario nazionale nonché una migliore erogazione delle prestazioni, rispondendo in maniera sempre più adeguata alle esigenze dell'utenza;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 18 aprile 2019;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro della salute, di concerto con i Ministri dell'interno, della difesa, dell'economia e delle finanze, dell'istruzione, dell'università e della ricerca e per gli affari regionali e le autonomie;

## **EMANA**

il seguente decreto-legge:

### **Art. 1**

Ambito di applicazione

**1.** Il presente Capo reca disposizioni speciali per la Regione Calabria inerenti al raggiungimento degli obiettivi previsti nei programmi operativi di prosecuzione del piano di rientro dai disavanzi del Servizio sanitario regionale **((, nonché dei livelli essenziali di assistenza))**.

### **Art. 2**

Verifica straordinaria sui direttori generali degli enti del Servizio sanitario regionale

**1.** Il Commissario ad acta per l'attuazione del piano di rientro dal disavanzo nel settore sanitario, nominato ai sensi del combinato disposto dell'articolo 4 del decreto-legge 1° ottobre 2007, n. 159, **((convertito, con modificazioni, dalla legge 29 novembre 2007, n. 222,))** e dell'articolo 2, comma 84, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, di seguito denominato «Commissario ad acta», entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto e, successivamente, almeno ogni sei mesi, è tenuto

ad effettuare una verifica straordinaria sull'attività dei direttori generali delle aziende sanitarie, delle aziende ospedaliere e delle aziende ospedaliere universitarie, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2 del decreto legislativo 4 agosto 2016, n. 171. La verifica è volta altresì ad accertare se le azioni poste in essere da ciascun direttore generale sono coerenti con gli obiettivi di attuazione del piano di rientro, anche sotto il profilo dell'eventuale inerzia amministrativa o gestionale. Il Commissario ad acta, nel caso di valutazione negativa del direttore generale, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, provvede motivatamente, entro quindici giorni dalla formulazione della predetta contestazione e senza i pareri di cui all'articolo 2, commi 4 e 5, del decreto legislativo n. 171 del 2016, a dichiararne l'immediata decadenza dall'incarico, nonché a risolverne il relativo contratto. In caso di valutazione positiva, al direttore generale si estendono le disposizioni relative alle attribuzioni ed ai compiti dei commissari straordinari di cui all'articolo 3, comma 6, nonché all'articolo 5, comma 1.

### Art. 3

#### Commissari straordinari degli enti del Servizio sanitario regionale

**1.** In caso di valutazione negativa del direttore generale ai sensi dell'articolo 2, comma 1, il Commissario ad acta, previa intesa con la Regione, **((nonché con il rettore nei casi di aziende ospedaliere universitarie,))** nomina un Commissario straordinario. In mancanza d'intesa entro il termine perentorio di dieci giorni, la nomina è effettuata con decreto del Ministro della salute, su proposta del Commissario ad acta, previa delibera del Consiglio dei ministri, a cui è invitato a partecipare il Presidente della Giunta regionale con preavviso di almeno tre giorni. Quando risulti nominato dalla Regione, in luogo del direttore generale, un commissario regionale che, a qualsiasi titolo, ne svolge le funzioni, questi decade alla data di entrata in vigore del presente decreto e si applicano le disposizioni del presente articolo.

**2.** Il Commissario straordinario è scelto, anche nell'ambito dell'elenco nazionale di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 agosto 2016, n. 171, fra soggetti di comprovata competenza ed esperienza, in

particolare in materia di organizzazione sanitaria o di gestione aziendale, anche in quiescenza.

Restano ferme le disposizioni in materia d'inconferibilità e incompatibilità, nonché le preclusioni di cui all'articolo 3, comma 11, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. La nomina a Commissario straordinario costituisce causa legittima di recesso da ogni incarico presso gli enti del servizio sanitario nazionale e presso ogni altro ente pubblico. Il Commissario straordinario, se dipendente pubblico, ha altresì diritto all'aspettativa non retribuita con conservazione dell'anzianità per tutta la durata dell'incarico.

**3.** Fino alla nomina del Commissario straordinario, si applica quanto previsto dall'articolo 3, comma 6, settimo periodo, del decreto legislativo n. 502 del 1992. In mancanza del direttore amministrativo e del direttore sanitario, l'ordinaria amministrazione è garantita dal dirigente amministrativo più anziano per età preposto ad unità operativa complessa, ovvero, in subordine, a unità operativa semplice.

**4.** Può essere nominato un unico Commissario straordinario per più enti del servizio sanitario regionale.

**5.** L'ente del Servizio sanitario della Regione corrisponde al Commissario straordinario il compenso stabilito dalla normativa regionale per i direttori generali dei rispettivi enti del servizio sanitario, anche cumulativamente nei casi di cui al comma 4. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, adottato di concerto col Ministro della salute entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, è definito un compenso aggiuntivo per l'incarico di Commissario straordinario, comunque non superiore a euro 50.000 al lordo degli oneri riflessi a carico del bilancio del Ministero della salute. Restano comunque fermi i limiti di cui all'articolo 23-ter, commi 1 e 2, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

**((PERIODO SOPPRESSO DALLA L. 25 GIUGNO 2019, N. 60)).**

Per l'attuazione del presente comma è autorizzata la spesa di euro 472.500 annui per ciascuno degli anni 2019 e 2020 e alla relativa copertura si provvede ai sensi dell'articolo 14. **((La corresponsione del compenso aggiuntivo di cui al presente comma è subordinata alla valutazione positiva della verifica di cui al comma 7)).**

**6.** Entro **((sei))** mesi dalla nomina, il Commissario straordinario adotta l'atto aziendale di cui all'articolo

3, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 502 del 1992, approvato dal Commissario ad acta, al fine di assicurarne la coerenza con il piano di rientro dai disavanzi nel settore sanitario e con i relativi programmi operativi di prosecuzione nonché al fine di ridefinire le procedure di controllo interno.

((

**6-bis. Ai fini dell'adozione dell'atto aziendale di cui al comma 6, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il Ministro della salute, con proprio decreto, istituisce un'Unita' di crisi speciale per la regione con il compito di effettuare, entro tre mesi dalla sua istituzione, visite ispettive straordinarie presso le aziende sanitarie locali, le aziende ospedaliere e le aziende ospedaliere universitarie. L'Unita' di crisi è composta da dirigenti del Ministero della salute, che operano nell'esercizio delle funzioni istituzionalmente assegnate, e da un numero massimo di cinque esperti nelle discipline chirurgiche, mediche, anatomopatologiche e dei servizi diagnostici. Entro trenta giorni da ciascuna visita ispettiva, l'Unita' di crisi trasmette al Commissario straordinario e al Commissario ad acta una relazione sullo stato dell'erogazione delle prestazioni cliniche, con particolare riferimento alla condizione dei servizi, delle dotazioni tecniche e tecnologiche e delle risorse umane, evidenziando gli eventuali scostamenti dagli standard necessari a garantire i livelli essenziali di assistenza e gli interventi organizzativi necessari al loro ripristino. Ai componenti dell'Unita' di crisi non appartenenti ai ruoli del Ministero della salute spetta esclusivamente il rimborso delle spese documentate. Per l'attuazione del presente comma è autorizzata la spesa di euro 50.000 per l'anno 2019, alla cui copertura si provvede ai sensi dell'articolo 14**

))

**7.** Entro **((nove))** mesi dalla nomina e, successivamente, almeno ogni **((nove))** mesi, il Commissario ad acta provvede alla verifica delle attività svolte dal Commissario straordinario, per le cui modalità si rinvia, in quanto applicabili, all'articolo 2, comma 1. In caso di valutazione negativa, il Commissario ad acta dispone la decadenza immediata dall'incarico del Commissario straordinario e provvede alla relativa sostituzione.

**8.** L'incarico di Commissario straordinario è valutabile quale esperienza dirigenziale ai fini di cui al



comma 7-ter dell'articolo 1 del decreto legislativo n. 171 del 2016.

**9.** I Commissari straordinari restano in carica fino al termine di cui all'articolo 15, comma 1, e comunque fino alla nomina, se anteriore, dei direttori generali individuati, ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo n. 171 del 2016, in esito a procedure selettive, che sono avviate dalla Regione decorsi dodici mesi dall'entrata in vigore **((del presente decreto))**.

#### **Art. 4**

Direttori amministrativi e direttori sanitari degli enti del Servizio sanitario regionale

**1.** Il Commissario straordinario o il direttore generale verifica periodicamente, e comunque entro sessanta giorni dalla nomina ovvero dalla valutazione positiva effettuata dal Commissario ad acta, che non sussistano i casi di cui all'articolo 3, comma 1, quinto periodo, del decreto legislativo 4 agosto 2016, n. 171, in relazione all'attività svolta dai direttori amministrativi e sanitari. Qualora sia dichiarata la decadenza dei direttori amministrativi e sanitari, il Commissario straordinario o il direttore generale li sostituisce attingendo dagli elenchi regionali di idonei, costituiti nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 171 del 2016.

**((**

**1-bis. Nei casi di decadenza ai sensi del comma 1 e in ogni altro caso di vacanza degli uffici di direttore sanitario o di direttore amministrativo, l'ente pubblica nel proprio sito internet istituzionale un avviso finalizzato ad acquisire la disponibilità ad assumere l'incarico. Qualora, trascorsi quindici giorni dalla pubblicazione, non sia pervenuta alcuna manifestazione di interesse, tale incarico puo' essere conferito anche a soggetti non iscritti negli elenchi regionali di idonei di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 4 agosto 2016, n. 171, che siano in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 1, comma 4, lettere a) e b), del citato decreto legislativo n. 171 del 2016**

))

**Art. 5**

## Dissesto finanziario degli enti del Servizio sanitario regionale

**1.** Entro novanta giorni dalla nomina, il Commissario straordinario, anche avvalendosi, ai sensi degli articoli 8 e 9, dell'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali e del Corpo della Guardia di finanza, effettua una verifica generale sulla gestione dell'ente cui è preposto. Laddove emergano gravi e reiterate irregolarità nella gestione dei bilanci, anche alla luce delle osservazioni formulate dal collegio sindacale o delle pronunce della competente sezione regionale della Corte dei conti, ovvero una manifesta e reiterata incapacità di gestione, il Commissario straordinario propone al Commissario ad acta di disporre la gestione straordinaria dell'ente, alla quale sono imputate, con bilancio separato rispetto a quello della gestione ordinaria, tutte le entrate di competenza e tutte le obbligazioni assunte fino al 31 dicembre 2018.

**2.** Alla gestione straordinaria provvede un Commissario straordinario di liquidazione nominato dal Commissario ad acta, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, fra dirigenti o funzionari del Ministero dell'economia e delle finanze e di altre amministrazioni dello Stato, in servizio o in quiescenza, dotati di idonea esperienza nel campo finanziario e contabile, ovvero fra gli iscritti nel registro dei revisori contabili, nell'albo dei dottori commercialisti e nell'albo dei ragionieri. Al Commissario straordinario di liquidazione si applicano le disposizioni di cui all'articolo 3, comma 2, secondo, terzo e quarto periodo.

**3.** Con successivo decreto del Ministro della salute, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, è definito il compenso del Commissario straordinario di liquidazione, il cui onere è posto a carico della massa passiva dell'ente per il quale sia stata disposta la gestione straordinaria ai sensi del comma 1.

**((Restano comunque fermi i limiti di cui all'articolo 23-ter, commi 1 e 2, del decreto-legge 6**

**dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214)).**

**4.** Per la gestione straordinaria si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni del Titolo VIII della Parte II del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Resta ferma in ogni caso l'applicazione, per tutte le obbligazioni contratte anteriormente al 31 dicembre 2018, dell'articolo 248, commi 2, 3 e 4, e dell'articolo 255, comma 12, del citato decreto legislativo n. 267 del 2000.

**5.** E' data facoltà al Commissario ad acta di nominare un unico Commissario straordinario di liquidazione per uno o più enti del Servizio sanitario regionale che si trovino nelle condizioni di cui al comma 1.

**6.** Entro trenta giorni dalla nomina, il Commissario straordinario di liquidazione presenta al Commissario ad acta, che l'approva entro i successivi novanta giorni, il piano di rientro aziendale, contenente la ricognizione della situazione economico-finanziaria dell'ente, nonché l'indicazione delle coperture finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nei limiti delle risorse disponibili. A tali fini è autorizzata l'apertura di apposite contabilità speciali di tesoreria unica, ai sensi della legge 29 ottobre 1984, n. 720, intestate alla gestione straordinaria di cui al comma 2.

## **Art. 6**

Appalti, servizi e forniture per gli enti del Servizio sanitario della Regione Calabria

**1.** Gli enti del Servizio sanitario della Regione si avvalgono esclusivamente degli strumenti di acquisto e di negoziazione aventi ad oggetto beni, servizi e lavori di manutenzione messi a disposizione da CONSIP S.p.A. nell'ambito del Programma di razionalizzazione degli acquisti della Pubblica amministrazione ovvero, previa convenzione, **((dalla centrale di committenza della regione Calabria))** per l'affidamento di appalti di lavori, servizi e forniture, strumentali all'esercizio delle proprie funzioni, superiori alle soglie di rilevanza comunitaria di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50. Resta ferma, in ogni caso, la facoltà di avvalersi del Provveditorato interregionale

per le opere pubbliche per la Sicilia-Calabria.

**2.** Per l'affidamento di appalti di lavori, servizi e forniture inferiori alle soglie di rilevanza comunitaria di cui all'articolo 35 del decreto legislativo n. 50 del 2016, il Commissario ad acta stipula un protocollo d'intesa con l'Autorita' Nazionale Anticorruzione (ANAC) ai sensi dell'articolo 213, comma 3, lettera h) del medesimo decreto legislativo a cui si adeguano gli enti del Servizio sanitario della Regione. Fino alla stipula di tale protocollo d'intesa restano in vigore le norme e le procedure vigenti.

**3.** Al fine di assicurare la coerenza e la fattibilità degli interventi individuati dagli atti di programmazione previsti dalla legislazione vigente, ed, in ogni caso, nell'ambito delle risorse da questi assegnate, il Commissario ad acta predispone un Piano triennale straordinario di edilizia sanitaria e di adeguamento tecnologico della rete di emergenza, della rete ospedaliera e della rete territoriale della Regione. Il Piano è approvato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze, della salute, delle infrastrutture e dei trasporti, del lavoro e delle politiche sociali. Con l'approvazione del Piano sono revocate le misure già adottate in contrasto con la nuova programmazione.

**4.** Per i progetti di edilizia sanitaria da finanziare ai sensi dell'articolo 20 della legge 11 marzo 1988, n. 67, per i quali alla data di entrata in vigore del presente decreto non sia stato ancora definito il livello di progettazione richiesto per l'attivazione dei programmi di investimento e appalto dei lavori, gli enti del Servizio sanitario della Regione possono avvalersi, previa convenzione, di INVITALIA S.p.A. quale centrale di committenza, nonché delle altre strutture previste all'uopo da disposizioni di legge. La convenzione può essere stipulata anche per l'attuazione degli interventi già inseriti negli accordi di programma sottoscritti ai sensi dell'articolo 5-bis del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e dell'articolo 2, comma 203, della legge 23 dicembre 1996, n. 662.

**5.** Per garantire l'erogazione delle prestazioni sanitarie, anche in osservanza delle indicazioni previste nel vigente Piano nazionale di governo delle liste di attesa, è autorizzata per la Regione, per l'anno 2019, la spesa di euro 82.164.205 per l'ammodernamento tecnologico, in particolare per la sostituzione e il potenziamento delle tecnologie rientranti nella rilevazione del fabbisogno 2018-2020 del Ministero della salute, a valere sulle risorse di cui all'articolo 20 della legge n. 67 del 1988. Con uno

o più decreti dirigenziali del Ministero della salute sono ammessi a finanziamento gli interventi di cui al presente comma, fino a concorrenza del predetto importo a carico dello Stato e al conseguente trasferimento delle risorse si provvede a seguito di presentazione da parte della Regione al Ministero dell'economia e delle finanze degli stati di avanzamento dei lavori.

### **Art. 7**

Misure straordinarie di gestione delle imprese esercenti attività sanitaria per conto del Servizio sanitario regionale nell'ambito della prevenzione della corruzione

**1.** Fermo restando quanto previsto dall'articolo 32 **((...))** del decreto-legge 24 giugno 2014 n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, il Commissario straordinario **((, sentito il Presidente dell'ANAC,))** propone al Prefetto, alternativamente, una delle misure di cui **((al medesimo articolo 32, comma 1, lettere a) e b), e comma 8, nei confronti delle imprese e dei soggetti privati))** che esercitano attività sanitaria per conto del Servizio sanitario regionale, in base agli accordi contrattuali di cui all'articolo 8-quinquies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, dandone contestuale informazione **((...))** al Commissario ad acta.

### **Art. 8**

Supporto dell'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali

**1.** Per le finalità di cui al presente decreto, l'**(( Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali (AGENAS) ))** di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 266, fornisce supporto tecnico e operativo al Commissario ad acta e ai Commissari straordinari.

**2.** Per la realizzazione di quanto previsto al comma 1, l'AGENAS puo' avvalersi di personale

comandato, ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127.

**3.** Per le finalità di cui al comma 1, l'AGENAS può ricorrere a profili professionali attinenti ai settori dell'analisi, valutazione, controllo e monitoraggio delle performance sanitarie, anche con riferimento alla trasparenza dei processi, con contratti di lavoro flessibile.

**4.** Per la copertura degli oneri derivanti dall'attuazione del presente articolo, nel limite massimo di euro 2.000.000 per l'anno 2019 e di euro 4.000.000 per l'anno 2020, si provvede utilizzando l'avanzo di amministrazione di AGENAS, come approvato in occasione del rendiconto generale annuale. Alla compensazione degli effetti finanziari in termini di fabbisogno e indebitamento netto, pari a euro 1.022.000 per l'anno 2019 ed a euro 2.044.000 per l'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per la compensazione degli effetti finanziari non previsti a legislazione vigente conseguenti all'attualizzazione di contributi pluriennali, di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 7 ottobre 2008, n. 154, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2008, n. 189.

## **Art. 9**

Ulteriori disposizioni in tema di collaborazione  
e supporto ai Commissari

**1.** Nell'esercizio delle proprie funzioni il Commissario ad acta, i Commissari straordinari e i Commissari straordinari di liquidazione possono avvalersi del Corpo della Guardia di finanza per lo svolgimento di attività dirette al contrasto delle violazioni in danno degli interessi economici e finanziari connessi all'attuazione del piano di rientro dai disavanzi del Servizio sanitario nella Regione. A tal fine, il Corpo della Guardia di finanza opera nell'ambito delle autonome competenze istituzionali, esercitando i poteri previsti dal decreto legislativo 19 marzo 2001, n. 68.

**2.** Per le finalità di cui al comma 1, il Ministero della salute stipula apposita convenzione con la Guardia

di finanza, con la quale sono stabilite le modalità operative della collaborazione e le procedure di ristoro degli oneri sostenuti dal Corpo, anche a norma dell'articolo 2133 del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66, mediante applicazione di quanto disposto dall'articolo 27, comma 2, della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

**3.** Per l'attuazione del comma 2 è autorizzata la spesa nel limite massimo di euro 160.000 per l'anno 2019 e di euro 320.000 per l'anno 2020 e alla relativa copertura si provvede ai sensi dell'articolo 14.

### **Art. 10**

Aziende sanitarie sciolte ai sensi dell'articolo 146  
del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267

**1.** Nel caso in cui siano adottati i provvedimenti di cui agli articoli 143, 144, 145 e 146 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni del presente decreto. In tali casi, la Commissione straordinaria per la gestione dell'ente di cui all'articolo 144 del medesimo decreto legislativo n. 267 del 2000, fermi restando i compiti e le prerogative ad essa assegnati dalla legislazione vigente, opera in coerenza con l'attuazione degli obiettivi del piano di rientro dal disavanzo nel settore sanitario, nonché di quelli dei piani di riqualificazione dei servizi sanitari.

**2.** Per le finalità di cui al presente articolo, la Commissione straordinaria di cui all'articolo 144 del decreto legislativo n. 267 del 2000, oltre al personale in posizione di sovraordinazione di cui all'articolo 145, primo comma, del medesimo decreto legislativo, può avvalersi, in via temporanea, anche in deroga alle disposizioni vigenti, in posizione di comando o di distacco, di esperti nel settore pubblico sanitario, nominati dal prefetto competente per territorio su proposta del Ministro della salute, con oneri a carico del bilancio dell'azienda sanitaria locale od ospedaliera interessata.

**3.** Per le finalità di cui all'articolo 3 del presente decreto, i termini di cui al comma 6 del medesimo

articolo e di cui all'articolo 4, comma 1, decorrono dall'insediamento della Commissione straordinaria di cui all'articolo 144 del menzionato decreto legislativo n. 267 del 2000, ovvero, se la Commissione è già insediata, dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In tali casi la Commissione straordinaria adotta i provvedimenti previsti dall'articolo 3, comma 6, e dall'articolo 4, sentito il Commissario ad acta.

**4.** Nel caso in cui gli enti del Servizio sanitario regionale siano interessati dai provvedimenti di cui agli articoli 143, 144, 145 e 146 del decreto legislativo n. 267 del 2000, la Commissione straordinaria di cui all'articolo 144 del decreto legislativo n. 267 del 2000 segnala al Commissario ad acta la sussistenza dei presupposti per l'applicazione della disciplina del dissesto finanziario di cui all'articolo

**5.** Il termine previsto dall'articolo 5, comma 1, decorre dalla data di insediamento della Commissione ovvero, se già insediata, dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

## Capo II

### Disposizioni urgenti in materia di salute

#### **Art. 11**

##### Disposizioni in materia di personale e di nomine negli enti del Servizio sanitario nazionale

**1.** A decorrere dal 2019, la spesa per il personale degli enti del Servizio sanitario nazionale delle regioni, nell'ambito del livello del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato e ferma restando la compatibilità finanziaria, sulla base degli indirizzi regionali e in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, non può superare il valore della spesa sostenuta nell'anno 2018, come certificata dal Tavolo di verifica degli adempimenti di cui all'articolo 12 dell'Intesa 23 marzo 2005 sancita in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, o, se superiore, il valore della spesa prevista dall'articolo 2, comma 71, della legge 23 dicembre 2009, n. 191. I predetti valori sono incrementati



annualmente, a livello regionale, di **((un importo pari al 10 per cento))** dell'incremento del Fondo sanitario regionale rispetto all'esercizio precedente. Nel triennio 2019-2021 la predetta percentuale è pari al 10 per cento per ciascun anno. **((Qualora nella singola Regione emergano, sulla base della metodologia di cui al sesto periodo, oggettivi))** ulteriori fabbisogni di personale rispetto alle facoltà assunzionali consentite dal presente articolo, valutati congiuntamente dal Tavolo tecnico per la verifica degli adempimenti e dal Comitato permanente per la verifica dell'erogazione dei livelli essenziali di assistenza, puo' essere concessa alla medesima Regione un'ulteriore variazione del 5 per cento dell'incremento del Fondo sanitario regionale rispetto all'anno precedente, fermo restando il rispetto dell'equilibrio economico e finanziario del Servizio sanitario regionale. 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. **((Dall'anno 2022 l'incremento di cui al quarto periodo è subordinato all'adozione di una metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale degli enti del Servizio sanitario nazionale. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, il Ministro della salute, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, su proposta dell'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali, nel rispetto del valore complessivo della spesa di personale del Servizio sanitario nazionale determinata ai sensi dei precedenti periodi, adotta con decreto la suddetta metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale degli enti del Servizio sanitario nazionale, in coerenza con quanto stabilito dal regolamento di cui al decreto del Ministro della salute 2 aprile 2015, n. 70, e dall'articolo 1, comma 516, lettera c), della legge 30 dicembre 2018, n. 145, e con gli standard organizzativi, tecnologici e quantitativi relativi all'assistenza territoriale, anche ai fini di una graduale revisione della disciplina delle assunzioni di cui al presente articolo. Le regioni, sulla base della predetta metodologia, predispongono il piano dei fabbisogni triennali per il servizio sanitario regionale, che sono valutati e approvati dal tavolo di verifica degli adempimenti di cui all'articolo 12, comma 1, dell'intesa 23 marzo 2005, sancita dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di**

**Bolzano, pubblicata nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 105 del 7 maggio 2005, congiuntamente al Comitato paritetico permanente per la verifica dell'erogazione dei livelli essenziali di assistenza (LEA) di cui all'articolo 9, comma 1, della medesima intesa, anche al fine di salvaguardare l'invarianza della spesa complessiva)). (10)**

**2.** Ai fini del comma 1, la spesa è considerata, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'imposta regionale sulle attività produttive, per il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato, di collaborazione coordinata e continuativa e di personale che presta servizio con altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni. La predetta spesa è considerata al netto degli oneri derivanti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro successivi all'anno 2004, per personale a carico di finanziamenti comunitari o privati e relativi alle assunzioni a tempo determinato e ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa per l'attuazione di progetti di ricerca finanziati ai sensi dell'articolo 12-bis del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502.

**3.** Le regioni, previo accordo da definirsi con il Ministero della salute ed il Ministero dell'economia e delle finanze, possono ulteriormente incrementare i limiti di spesa di cui al comma 1, di un ammontare non superiore alla riduzione strutturale della spesa già sostenuta per servizi sanitari esternalizzati prima dell'entrata in vigore del presente decreto.

**4.** Le disposizioni di cui all'articolo 2, comma 73, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, si applicano con riferimento a quanto previsto dal presente articolo. Le regioni indirizzano e coordinano la spesa dei propri enti del servizio sanitario in conformità a quanto è previsto dal comma 1.

4.1. Resta ferma l'autonomia finanziaria delle regioni e delle province autonome che provvedono al finanziamento del fabbisogno complessivo del Servizio sanitario nazionale nel loro territorio senza alcun apporto a carico del bilancio dello Stato.

**4-bis.** COMMA ABROGATO DALLA L. 27 DICEMBRE 2019, N. 160.

**4-ter.** All'articolo 1, comma 174, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al quinto periodo:

1) le parole: "il blocco automatico del turn over del personale del servizio sanitario regionale fino al 31 dicembre dell'anno successivo a quello di verifica," sono soppresse;

2) le parole: "per il medesimo periodo" sono sostituite dalle seguenti: "fino al 31 dicembre dell'anno successivo a quello di verifica";

b) al sesto periodo, le parole: "del blocco automatico del turn over e" sono soppresse;

c) al settimo periodo, le parole: "dei predetti vincoli" sono sostituite dalle seguenti: "del predetto vincolo".

**4-quater.** Dopo il comma 2 dell'articolo 1 del decreto legislativo 4 agosto 2016, n. 171, è inserito il seguente:

"2-bis. Nell'elenco nazionale di cui al comma 2 è istituita un'apposita sezione dedicata ai soggetti idonei alla nomina di direttore generale presso gli Istituti zooprofilattici sperimentali, aventi i requisiti di cui all'articolo 11, comma 6, primo periodo, del decreto legislativo 28 giugno 2012, n. 106".

**4-quinquies.** All'articolo 11, comma 6, primo periodo, del decreto legislativo 28 giugno 2012, n. 106, dopo le parole: "sicurezza degli alimenti" sono aggiunte le seguenti: "e, specificamente, in possesso dei seguenti requisiti: a) età non superiore a sessantacinque anni;

b) diploma di laurea rilasciato ai sensi dell'ordinamento previgente alla data di entrata in vigore del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509, ovvero laurea specialistica o magistrale; c) comprovata esperienza dirigenziale, almeno quinquennale, nel settore della sanità pubblica veterinaria nazionale ovvero internazionale e della sicurezza degli alimenti, o settennale in altri settori, con autonomia gestionale e diretta responsabilità delle risorse umane, tecniche e finanziarie, maturata nel settore pubblico o nel settore privato; d) master o specializzazione di livello universitario in materia di sanità pubblica veterinaria o igiene e sicurezza degli alimenti".

**5.** Nelle more della formazione della sezione dell'elenco di cui all'articolo 1, comma 2-bis, del decreto legislativo 4 agosto 2016, n. 171, introdotto dal comma 4-quater del presente articolo, e comunque entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, i direttori generali degli istituti zooprofilattici sperimentali sono nominati ai sensi dell'articolo 11, comma 5, del decreto legislativo 28 giugno 2012, n. 106, sulla base dei requisiti di cui al citato articolo

11, comma 6, primo periodo, del decreto legislativo n. 106 del 2012, come modificato dal comma 4-quinquies del presente articolo.

**5-bis.** Nelle more della revisione dei criteri di selezione dei direttori generali degli enti del Servizio sanitario nazionale, fermo restando, per le regioni non sottoposte alla disciplina dei piani di rientro, quanto previsto dall'articolo 2 del decreto legislativo 4 agosto 2016, n. 171, nelle regioni commissariate ai sensi del decreto-legge 1° ottobre 2007, n. 159, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 novembre 2007, n. 222, e della legge 23 dicembre 2009, n. 191, per diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, la rosa dei candidati è proposta secondo una graduatoria di merito, sulla base dei requisiti maggiormente coerenti con le caratteristiche dell'incarico da attribuire. Entro i medesimi limiti temporali, per le regioni sottoposte alla disciplina dei piani di rientro, il presidente della regione effettua la scelta, nell'ambito della predetta graduatoria di merito, anche prescindendo, previa adeguata motivazione, dal relativo ordine. Previo accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, la disciplina prevista dal primo periodo del presente comma per le regioni commissariate puo' essere estesa alle regioni sottoposte ai piani di rientro.

-----  
AGGIORNAMENTO (10)

Il D.L. 31 dicembre 2020, n. 183 ha disposto (con l'art. 4, comma 4) che "All'articolo 11, comma 1, quinto periodo, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2019, n. 60, le parole "Dall'anno 2021," sono sostituite dalle seguenti: "Dall'anno 2022,"".

## Art. 12

## Disposizioni sulla formazione in materia sanitaria e sui medici di medicina generale

**1.** Per consentire agli atenei una migliore organizzazione degli esami di Stato di abilitazione all'esercizio della professione di medico-chirurgo, il termine di cui all'articolo 7, comma 2, del decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 9 maggio 2018, n. 58, decorre dalla sessione di esame del mese di luglio 2021. Alle prove di esame relative agli anni 2019 e 2020 continuano ad applicarsi le disposizioni di cui al decreto ministeriale 19 ottobre 2001, n. 445.

**2.** All'articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 547, le parole: "I medici in formazione specialistica iscritti all'ultimo anno del relativo corso" sono sostituite dalle seguenti: "I medici e i medici veterinari iscritti all'ultimo anno del corso di formazione specialistica nonché, qualora questo abbia durata quinquennale, al penultimo anno del relativo corso";

b) al comma 548, dopo le parole: "dei medici", ovunque ricorrono, sono inserite le seguenti: "e dei medici veterinari";

c) dopo il comma 548 sono inseriti i seguenti:  
"548-bis. Le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, nei limiti delle proprie disponibilità di bilancio e nei limiti di spesa per il personale previsti dalla disciplina vigente, possono procedere fino al 31 dicembre 2021 all'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato con orario a tempo parziale in ragione delle esigenze formative, disciplinato dal decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, di coloro che sono utilmente collocati nella graduatoria di cui al comma 547, fermo restando il rispetto dei vincoli derivanti dall'ordinamento dell'Unione europea relativamente al possesso del titolo di formazione medica specialistica. Il contratto non può avere durata superiore alla durata residua del corso di formazione specialistica, fatti salvi i periodi di sospensione previsti dall'articolo 24, commi 5 e 6, primo periodo, del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 368, e può essere prorogato una sola volta fino al conseguimento del titolo di formazione medica specialistica e comunque per un periodo non superiore a dodici mesi. L'interruzione definitiva del percorso di formazione specialistica comporta la risoluzione automatica del contratto di lavoro. I medici e i medici veterinari specializzandi assunti ai sensi del presente comma sono inquadrati con qualifica dirigenziale e al loro trattamento economico, proporzionato alla prestazione lavorativa resa e commisurato alle

attività assistenziali svolte, si applicano le disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale della dirigenza medica e veterinaria del Servizio sanitario nazionale. Essi svolgono attività assistenziali coerenti con il livello di competenze e di autonomia raggiunto e correlato all'ordinamento didattico di corso, alle attività professionalizzanti nonché al programma formativo seguito e all'anno di corso di studi superato. Gli specializzandi, per la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato, restano iscritti alla scuola di specializzazione universitaria e la formazione specialistica è a tempo parziale in conformità a quanto previsto dall'articolo 22 della direttiva n. 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 settembre 2005. Con specifici accordi tra le regioni, le Province autonome di Trento e di Bolzano e le università interessate sono definite le modalità di svolgimento della formazione specialistica a tempo parziale e delle attività formative teoriche e pratiche previste dagli ordinamenti e regolamenti didattici della scuola di specializzazione universitaria. La formazione teorica compete alle università. La formazione pratica è svolta presso l'azienda sanitaria o l'ente d'inquadramento, purché accreditati ai sensi dell'articolo 43 del decreto legislativo n. 368 del 1999, ovvero presso gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico. Nel suddetto periodo gli specializzandi non hanno diritto al cumulo del trattamento economico previsto dal contratto di formazione specialistica di cui agli articoli 37 e seguenti del decreto legislativo n. 368 del 1999, fermo restando che il trattamento economico attribuito, con oneri a proprio esclusivo carico, dall'azienda o dall'ente d'inquadramento, se inferiore a quello già previsto dal contratto di formazione specialistica, è rideterminato in misura pari a quest'ultimo. A decorrere dalla data del conseguimento del relativo titolo di formazione medica specialistica, coloro che sono assunti ai sensi del presente comma sono inquadrati a tempo indeterminato nell'ambito dei ruoli della dirigenza del Servizio sanitario nazionale ai sensi del comma 548.

548-ter. L'assunzione di cui al comma 548-bis è subordinata al previo accertamento delle seguenti condizioni:

- a) preventiva definizione della programmazione dei fabbisogni di personale;
- b) indisponibilità di risorse umane all'interno dei medesimi aziende ed enti, anche in relazione al ricorso a tutti gli istituti previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro del personale dipendente;
- c) assenza di valide graduatorie regionali di concorso pubblico o avviso pubblico, alle quali attingere per eventuali assunzioni a tempo indeterminato o a tempo determinato;

d) in presenza delle graduatorie di cui alla lettera c), rifiuto dell'assunzione da parte dei soggetti utilmente collocati nelle graduatorie stesse;

e) indizione, nell'ipotesi di assenza di graduatorie, successivamente al 1° gennaio 2019, di procedure per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, risultate infruttuose, relative alle medesime funzioni".

**3.** Fino al 31 dicembre 2021 i laureati in medicina e chirurgia abilitati all'esercizio professionale e già risultati idonei al concorso per l'ammissione al corso triennale di formazione specifica in medicina generale, che siano stati incaricati, nell'ambito delle funzioni convenzionali previste dall'accordo collettivo nazionale per la disciplina dei rapporti con i medici di medicina generale per almeno ventiquattro mesi, anche non continuativi, nei dieci anni antecedenti alla data di scadenza della presentazione della domanda di partecipazione al concorso per l'accesso al corso di formazione specifica in medicina generale, accedono al predetto corso, tramite graduatoria riservata, senza borsa di studio. Accedono in via prioritaria all'iscrizione al corso coloro che risultino avere il maggior punteggio per anzianità di servizio maturata nello svolgimento dei suddetti incarichi convenzionali, attribuito sulla base dei criteri previsti dall'accordo collettivo nazionale vigente per il calcolo del punteggio di anzianità di servizio. I medici già iscritti al corso di formazione specifica in medicina generale sono interpellati, in fase di assegnazione degli incarichi, comunque in via prioritaria rispetto ai medici di cui ai periodi precedenti. Il numero massimo di candidati ammessi al corso è determinato entro i limiti consentiti dalle risorse di cui al successivo periodo. Agli oneri derivanti dal presente comma, relativi alle ulteriori spese di organizzazione dei corsi di formazione specifica di medicina generale fino ad un massimo di 2 milioni di euro per ciascuno degli anni 2019, in relazione al corso 2019-2021, 2020, in relazione al corso 2020-2022, e 2021, in relazione al corso 2021-2023, si provvede col vincolo di pari importo delle disponibilità finanziarie ordinarie destinate al fabbisogno sanitario standard nazionale, cui concorre lo Stato, con ripartizione tra le regioni sulla base delle effettive carenze dei medici di medicina generale calcolate sulla base del numero complessivo di incarichi pubblicati e rimasti vacanti. **((9))**

**4.** All'articolo 9 del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, quarto periodo, dopo le parole «corso di rispettiva frequenza» sono inserite le seguenti: «fatti salvi i periodi di sospensione previsti dall'articolo 24, commi 5 e 6 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 368,»;

b) al comma 2, le parole «possono prevedere limitazioni del massimale di assistiti in carico ovvero organizzare i corsi a tempo parziale, prevedendo» sono sostituite dalle seguenti: «prevedono limitazioni del massimale degli assistiti in carico o del monte ore settimanale da definire nell'ambito dell'accordo collettivo nazionale, e possono organizzare i corsi anche a tempo parziale, garantendo».

**5.** Al decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 368, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) LETTERA SOPPRESSA DALLA L. 25 GIUGNO 2019, N. 60;
- b) all'articolo 24, comma 3, sono abrogate le lettere d) ed e).

**6.** All'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, sono apportate le seguenti modifiche:

a) alla lettera b-quinquies) dopo le parole «sulla base di accordi regionali o aziendali» sono aggiunte le seguenti: «, potendo prevedere un incremento del numero massimo di assistiti in carico ad ogni medico di medicina generale nell'ambito dei modelli organizzativi multi professionali nei quali è prevista la presenza oltre che del collaboratore di studio, anche di personale infermieristico e dello psicologo, senza ulteriori oneri a carico della finanza pubblica»;

b) dopo la lettera m-ter) è aggiunta la seguente: «m-quater) fermo restando quanto previsto dalla lettera 0a), prevedere modalità e forme d'incentivo per i medici inseriti nelle graduatorie affinché sia garantito il servizio nelle zone carenti di personale medico nonché specifiche misure alternative volte a compensare l'eventuale rinuncia agli incarichi assegnati.».

-----

#### AGGIORNAMENTO (9)

La L. 30 dicembre 2020, n. 178 ha disposto (con l'art. 1, comma 426) che "Il termine di cui all'articolo 12, comma 3, primo periodo, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2019, n. 60, è prorogato al 31 dicembre 2022".



**Art. 13**

Disposizioni in materia di carenza di medicinali e di riparto del Fondo sanitario nazionale

**01.** All'articolo 1, comma 1, lettera s), del decreto legislativo 24 aprile 2006, n. 219, dopo le parole: "alternative terapeutiche" sono aggiunte le seguenti: "; al medesimo fine, l'Agenzia italiana del farmaco, dandone previa notizia al Ministero della salute, pubblica un provvedimento di blocco temporaneo delle esportazioni di farmaci nel caso in cui si renda necessario per prevenire o limitare stati di carenza o indisponibilità".

1. All'articolo 34, comma 6, secondo periodo, del decreto legislativo 24 aprile 2006, n. 219, la parola «due» è sostituita dalla seguente: «quattro» e all'articolo 148, comma 1, del medesimo decreto legislativo n. 219 del 2006, le parole «comma 7» sono sostituite dalle seguenti: «commi 6 e 7».

PERIODO SOPPRESSO DALLA L. 25 GIUGNO 2019, N. 60.

**1-bis.** Al fine di garantire il necessario monitoraggio sul territorio nazionale volto a prevenire stati di carenza di medicinali, a tutela della salute pubblica, sono istituite, a supporto **(...)** dell'Agenzia italiana del farmaco, le figure dirigenziali di livello generale del direttore amministrativo e del direttore tecnico-scientifico. Al fine di assicurare l'invarianza finanziaria, i maggiori oneri derivanti dall'incremento di due posti di funzione dirigenziale di livello generale previsto dal primo periodo sono compensati dalla soppressione di un numero di posti di funzione dirigenziale di livello non generale equivalente sul piano finanziario. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, con decreto da adottare ai sensi dell'articolo 48, comma 13, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, sono adeguati la dotazione organica, l'organizzazione e il funzionamento dell'Agenzia, sulla base delle disposizioni di cui al presente comma.

**2.** All'articolo 2, comma 67-bis, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, al quinto periodo, le parole «e per l'anno 2018» sono sostituite dalle seguenti: «, per l'anno 2018 e per l'anno 2019».

**Capo III**

Disposizioni finanziarie, transitorie e finali

**Art. 14**

## Disposizioni finanziarie

**((**

**1. Agli oneri previsti dagli articoli 3, commi 5 e 6-bis, e 9, comma 3, pari a 682.500 euro per l'anno 2019 e a 792.500 euro per l'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2019-2021, nell'ambito del programma "Fondi di riserva e speciali" della missione "Fondi da ripartire" dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2019, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero della salute. Per la copertura finanziaria del piano di rientro aziendale di cui all'articolo 5, comma 6, del presente decreto, è vincolata, a valere sulle contabilità speciali di cui al medesimo comma, una quota parte del riparto già spettante alla Regione Calabria ai sensi dell'articolo 9-bis, comma 6, del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12. Al fine di garantire il riparto tra le regioni, gli effetti previsti dal citato articolo 9-bis, commi 5 e 6, del decreto-legge n. 135 del 2018, s'intendono altresì prodotti qualora l'importo di cui al comma 3 del medesimo articolo, computato e accertato ai sensi del comma 4 dello stesso articolo, risulti versato entro il 30 maggio 2019. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro della salute, previa intesa con la Regione Calabria, è stabilito l'ammontare della quota vincolata di cui al secondo periodo**

**))**

**2. ((Ai fini dell'attuazione delle disposizioni del Capo I, fermo restando quanto previsto dagli articoli 6, comma 5, e 8, nonché dal comma 1))** del presente articolo, la Regione Calabria mette a disposizione del Commissario ad acta, del Commissario straordinario, del Commissario straordinario di liquidazione, del Dipartimento tutela della salute, politiche sanitarie e del personale impiegato dall'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali il personale, gli uffici e i mezzi necessari all'espletamento dei relativi incarichi, utilizzando le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

**3.** Relativamente all'attuazione delle disposizioni di cui al Capo II del presente decreto, si provvede senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

**4.** Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

### **Art. 15**

#### Disposizioni transitorie e finali

**1.** Le disposizioni di cui al Capo I si applicano per diciotto mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

**2.** I direttori generali degli enti del servizio sanitario della Regione Calabria eventualmente nominati dalla Regione nei trenta giorni anteriori alla data di entrata in vigore del presente decreto cessano dalle loro funzioni dall'entrata in vigore del presente decreto. Sono, in ogni caso, revocate le procedure selettive dei direttori generali in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto.

**3.** All'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 2007, n. 159, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 novembre 2007, n. 222, è aggiunto in fine il seguente periodo: «L'incarico di commissario ad acta e di subcommissario è valutabile quale esperienza dirigenziale ai fini di cui al comma 7-ter dell'articolo 1 del decreto legislativo 4 agosto 2016, n. 171.».

### **Art. 15-bis**

**(( Clausola di salvaguardia ))**

((

**1. Le disposizioni del presente decreto si applicano alle regioni a statuto speciale e alle Province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e con le relative norme di attuazione, anche con riferimento alla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3**

))

### **Art. 16**

Entrata in vigore

**1.** Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana e sarà presentato alle Camere per la conversione in legge.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 30 aprile 2019

MATTARELLA

Conte, Presidente del Consiglio dei ministri

Grillo, Ministro della salute

Salvini, Ministro dell'interno

Trenta, Ministro della difesa

Tria, Ministro dell'economia e delle finanze

Bussetti, Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca

Stefani, Ministro per gli affari regionali e le autonomie

Visto, il Guardasigilli: Bonafede



AGENZIA PER LA  
RAPPRESENTANZA  
NEGOZIALE  
DELLE PUBBLICHE  
AMMINISTRAZIONI

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

### DELL'AREA SANITA'

TRIENNIO 2016 - 2018

Il giorno **19 Dicembre 2019**, alle ore 14,50, presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN nella persona del Presidente **Cons. Antonio NADDEO (FIRMATO)**

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

#### Organizzazioni Sindacali

#### Confederazioni Sindacali

**ANAAO ASSOMED (FIRMATO)**

**COSMED (FIRMATO)**

**CIMO (FIRMATO)**

**CIDA (FIRMATO)**

**FASSID (FIRMATO)**

**CODIRP (FIRMATO)**

**AAROI EMAC (FIRMATO)**

**COSMED (FIRMATO)**

**FP CGIL (FIRMATO)**

**CGIL (FIRMATO)**

**FVM (FIRMATO)**

**COSMED (FIRMATO)**

**FESMED (FIRMATO)**

**FEDERAZIONE CISL MEDICI (FIRMATO)**

**CISL (FIRMATO)**

**ANPO ASCOTI FIALS MEDICI (FIRMATO)**

**CONFSAL (FIRMATO)**

**UIL FPL (FIRMATO)**

**UIL (FIRMATO)**

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area della Sanità relativo al triennio 2016 – 2018.

# Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'AREA della SANITA'

## Periodo 2016-2018

# Indice

<b>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>	<b>7</b>
<b>Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza.....</b>	<b>7</b>
Art. 1 Campo di applicazione.....	7
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto .....	8
<b>TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....</b>	<b>10</b>
<b>Capo I Sistema delle relazioni sindacali.....</b>	<b>10</b>
Art. 3 Obiettivi e strumenti.....	10
Art. 4 Informazione .....	11
Art. 5 Confronto .....	11
Art. 6 Confronto regionale .....	12
Art. 6 bis Organismo paritetico .....	13
Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.....	14
Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure .....	16
Art. 9 Clausole di raffreddamento .....	17
Art. 10 Decorrenza e disapplicazioni .....	18
<b>TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>19</b>
<b>Capo I Costituzione del rapporto di lavoro.....</b>	<b>19</b>
Art. 11 Il contratto individuale di lavoro.....	19
Art. 12 Periodo di prova .....	21
Art. 13 Ricostituzione del rapporto di lavoro.....	22
Art. 14 Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti .....	23
Art. 15 Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa .....	24
Art. 16 Decorrenza e disapplicazioni .....	25
<b>Capo II Il sistema degli incarichi dirigenziali .....</b>	<b>26</b>
Art. 17 Sistema degli incarichi e sviluppo della carriera professionale .....	26
Art. 18 Tipologie d'incarico .....	27
Art. 19 Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa- Criteri e procedure .....	31
Art. 20 Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa- Criteri e procedure .....	33
Art. 21 Dirigente ambientale .....	34
Art. 22 Sostituzioni.....	35
Art. 23 Decorrenza e disapplicazioni .....	37



<b>Capo III Orario ed organizzazione della prestazione di lavoro.....</b>	<b>38</b>
Art. 24 Orario di lavoro dei dirigenti .....	38
Art. 25 Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa .....	42
Art. 26 Servizio di guardia .....	43
Art. 27 Servizio di pronta disponibilità .....	44
Art. 28 Riposo settimanale .....	45
Art. 29 Lavoro notturno.....	46
Art. 30 Lavoro straordinario.....	46
Art. 31 Disposizioni particolari sull'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria .....	47
Art. 32 Decorrenza e disapplicazioni .....	47
<b>Capo IV Ferie e festività.....</b>	<b>48</b>
Art. 33 Ferie e recupero festività soppresse .....	48
Art. 34 Ferie e riposi solidali.....	50
Art. 35 Decorrenza e disapplicazioni .....	51
<b>Capo V Assenze e congedi.....</b>	<b>52</b>
Art. 36 Assenze giornaliere retribuite .....	52
Art. 37 Assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari.....	52
Art. 38 Assenze previste da particolari disposizioni di legge .....	53
Art. 39 Congedi per le donne vittime di violenza .....	54
Art. 40 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici .....	55
Art. 41 Assenze per malattia .....	57
Art. 42 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.....	59
Art. 43 Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio .....	60
Art. 44 Congedi dei genitori.....	60
Art. 45 Congedo parentale su base oraria.....	61
Art. 46 Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psicofisiche .....	61
Art. 47 Richiamo alle armi .....	62
Art. 48 Unioni civili .....	63
Art. 49 Decorrenza e disapplicazioni .....	63
<b>Capo VI Formazione .....</b>	<b>64</b>
Art. 50 Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata .....	64
Art. 51 Formazione continua ed ECM .....	66
Art. 52 Comando finalizzato .....	67
Art. 53 Decorrenza e disapplicazioni .....	68

<b>Capo VII Mobilità.....</b>	<b>68</b>
Art. 54 Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria dei dirigenti .....	68
<b>Capo VIII Verifica e valutazione dei dirigenti.....</b>	<b>69</b>
Art. 55 Obiettivi e principi della valutazione .....	69
Art. 56 Procedure di valutazione .....	70
Art. 57 Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti .....	71
Art. 58 Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione.....	72
Art. 59 Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico .....	72
Art. 60 La valutazione negativa .....	74
Art. 61 Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione.....	74
Art. 62 Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico.....	74
Art. 63 Decorrenza e disapplicazioni .....	75
<b>Capo IX Coperture assicurative, rischio clinico e patrocinio legale .....</b>	<b>76</b>
Art. 64 Coperture assicurative per utilizzo di mezzo di trasporto proprio o aziendale .....	76
Art. 65 Copertura assicurativa per la responsabilità civile.....	77
Art. 66 Sistemi per la gestione del rischio.....	78
Art. 67 Patrocinio legale.....	78
Art. 68 Decorrenza e disapplicazioni .....	79
<b>Capo X Responsabilità disciplinare .....</b>	<b>80</b>
Art. 69 Principi generali .....	80
Art. 70 Obblighi del dirigente .....	81
Art. 71 Sanzioni disciplinari.....	83
Art. 72 Codice disciplinare.....	84
Art. 73 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare.....	89
Art. 74 Sospensione cautelare in corso di procedimento penale.....	90
Art. 75 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.....	92
Art. 76 La determinazione concordata della sanzione .....	93
Art. 77 Reintegrazione sul posto di lavoro e indennità supplementare.....	94
Art. 78 Norme finali .....	95
Art. 79 Decorrenza e disapplicazioni .....	96
<b>TITOLO IV ISTITUTI NORMO-ECONOMICI .....</b>	<b>98</b>
Art. 80 Trattamento di trasferta.....	98
Art. 80 bis Welfare integrativo.....	99

Art. 81 Decorrenza e disapplicazioni .....	100
<b>TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI.....</b>	<b>101</b>
<b>Capo I Struttura della retribuzione .....</b>	<b>101</b>
Art. 82 Retribuzione e sue definizioni.....	101
Art. 83 Struttura della retribuzione.....	102
Art. 84 Decorrenza e disapplicazioni .....	103
<b>Capo II Stipendio tabellare.....</b>	<b>103</b>
Art. 85 Incrementi dello stipendio tabellare .....	103
Art. 86 Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento.....	104
Art. 87 Effetti dei nuovi stipendi tabellari.....	105
Art. 88 Retribuzione individuale di anzianità .....	105
Art. 89 Indennità di esclusività.....	105
Art. 90 Indennità per incarico di direzione di struttura complessa .....	106
Art. 90 bis Indennità di specificità medico - veterinaria .....	107
Art. 90 ter Una tantum.....	107
<b>Capo III Retribuzione di posizione e di risultato.....</b>	<b>108</b>
Art. 91 Retribuzione di posizione.....	108
Art. 92 Clausola di garanzia .....	111
Art. 93 Retribuzione di risultato e relativa differenziazione.....	112
Art. 93 bis Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti.....	113
<b>Capo IV I Fondi .....</b>	<b>114</b>
Art. 94 Fondo per la retribuzione degli incarichi .....	114
Art. 95 Fondo per la retribuzione di risultato .....	116
Art. 96 Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro .....	119
<b>Capo V Compensi correlati alle condizioni di lavoro .....</b>	<b>121</b>
Art. 97 Compensi correlati alle condizioni di lavoro .....	121
Art. 98 Indennità per servizio notturno e festivo.....	122
Art. 99 Indennità professionale specifica di rischio radiologico e indennità di rischio radiologico .....	122
Art. 100 Indennità ufficiale polizia giudiziaria .....	123
Art. 101 Indennità di bilinguismo .....	123
Art. 102 Decorrenza e disapplicazioni .....	124
Art. 103 Decorrenza e disapplicazioni relative all'intero Titolo V "Trattamento economico dei dirigenti" .....	124

<b>TITOLO VI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>125</b>
Art. 104 Termini di preavviso .....	125
Art. 105 Cause di cessazione del rapporto di lavoro.....	126
Art. 106 Comitato dei Garanti .....	126
Art. 107 Decorrenza e disapplicazioni .....	127
<b>TITOLO VII PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>129</b>
<b>Capo I Rapporto di lavoro a tempo determinato.....</b>	<b>129</b>
Art. 108 Assunzioni a tempo determinato.....	129
Art. 109 Trattamento economico – normativo dei dirigenti con contratto a tempo determinato .....	131
<b>Capo II Rapporti di lavoro con impegno orario ridotto .....</b>	<b>133</b>
Art. 110 Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto.....	133
Art. 111 Orario di lavoro del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto .....	135
Art. 112 Trattamento economico – normativo del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto.....	137
Art. 113 Decorrenza e disapplicazioni .....	138
<b>TITOLO VIII LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA .....</b>	<b>140</b>
Art. 114 Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti .....	140
Art. 115 Tipologie di attività libero professionale intramuraria .....	141
Art. 116 Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l’attribuzione dei proventi.....	142
Art. 117 Altre attività a pagamento .....	144
Art. 118 Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione.....	146
Art. 119 Attività non rientranti nella libera professione intramuraria.....	146
Art. 120 Decorrenza e disapplicazioni .....	147
<b>TITOLO IX DISPOSIZIONI FINALI .....</b>	<b>149</b>
Art. 121 Informazione sul Fondo Pensione Complementare .....	149
Art. 122 Disapplicazione disposizioni particolari dei precedenti CCNL.....	149
Art. 123 Conferme.....	149
Dichiarazione congiunta n. 1 .....	150
Dichiarazione congiunta n. 2.....	150
Dichiarazione congiunta n. 3 .....	150
Dichiarazione congiunta n. 4.....	150
Dichiarazione congiunta n. 5.....	151
Dichiarazione congiunta n. 6.....	151

---

Dichiarazione congiunta n. 7.....	151
Dichiarazione congiunta n. 8.....	151
Dichiarazione congiunta n. 9.....	152
Dichiarazione congiunta n. 10.....	152
Dichiarazione congiunta n. 11.....	152
Dichiarazione congiunta n. 12.....	152
Dichiarazione congiunta n. 13.....	152

## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza**

#### **Art. 1 Campo di applicazione**

1. Il presente contratto si applica a tutti i dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie di cui all'art. 7 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendenti da tutte le Aziende ed Enti del comparto indicate all'art. 6 del medesimo CCNQ.
2. Al personale di cui al comma 1, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'Amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
3. Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, istituti, RSA ed enti del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'art. 6 del Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale, stipulato il 13 luglio 2016 è riportato nel testo del presente contratto come "Aziende ed Enti".
4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D.Lgs. n. 165/2001". Il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come "D.Lgs. n. 502 del 1992".
5. Nel testo del presente contratto per "dirigente responsabile" si intende il dirigente preposto alle strutture con gli incarichi individuati dai rispettivi ordinamenti aziendali, adottati nel rispetto delle leggi regionali di organizzazione. Con il termine di "unità operativa" si indicano genericamente articolazioni interne delle strutture aziendali così come individuate dai rispettivi ordinamenti, comunque denominate.
6. Nel testo del presente contratto con il termine di "articolazioni aziendali" si fa riferimento a quelle direttamente individuate nel D.Lgs. n. 502 del 1992 (Dipartimento, Distretto, Presidio Ospedaliero) ovvero in altri provvedimenti normativi o regolamentari di livello nazionale, mentre con i termini "unità operativa", "struttura organizzativa" o "servizi" si indicano genericamente articolazioni interne delle aziende e degli enti - così come individuate dalle leggi regionali di

organizzazione, dall'atto aziendale o dai rispettivi ordinamenti - cui sono preposti dirigenti.

7. Per la semplificazione del testo la dizione "dirigente con incarico di direzione di struttura complessa" nel presente contratto è indicata anche con le parole "dirigente di struttura complessa" o di "direttore", dizione quest'ultima indicata dal D.Lgs. n. 254 del 2000.

8. I dirigenti delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica del ruolo sanitario nel testo, sono indicate come "dirigenti delle professioni sanitarie".

## **Art. 2**

### **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle Aziende ed Enti mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Azienda e Enti entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, entro un mese dalla sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47 bis comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli

stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 165/2001, fermo restando - per il triennio 2019-2021 - quanto previsto in materia dall'art. 1, comma 440, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

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



## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **Capo I Sistema delle relazioni sindacali**

#### **Art. 3 Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Azienda o Ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle Aziende ed Enti a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei dirigenti a migliorare le condizioni di lavoro, di sicurezza clinica e di crescita professionale;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale, le condizioni di lavoro e l'aggiornamento dei dirigenti, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le Aziende ed Enti si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa.

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme di dialogo costruttivo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Aziende ed Enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto, anche di livello regionale;
- organismo paritetico.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto dall'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle

parti, con le procedure di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

6. E' istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna Azienda o Ente assume gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, D.Lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

#### **Art. 4 Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda o Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 3, lett. a) e b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 (Confronto), 6 (Confronto regionale) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la trattativa integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione, nonché le materie per le quali l'informazione sia prevista da disposizione di legge.

#### **Art. 5 Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 3, lett. a) e b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda o Ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda o Ente e i soggetti sindacali si incontrano se, entro 10 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda o Ente contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 3, lett. a) e b) dell'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie):

- a) i 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 dei dirigenti, nell'ambito di processi associativi;
- c) i criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e dei sistemi di valutazione della performance;
- d) criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali;
- e) i criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- 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) le condizioni, i requisiti e i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

## **Art. 6** **Confronto regionale**

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle Aziende ed Enti nel rispetto dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, le Regioni entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo agli enti o aziende - anche per lo svolgimento della trattativa integrativa, ove prevista ai sensi dell'art.7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) - nelle seguenti materie:

- a) metodologie di utilizzo da parte delle Aziende ed Enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica dei dirigenti di cui all'art. 94 comma 3, lett. c) (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95, comma 3, lett. b) (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96, comma 3, lett. b) (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
- b) linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria);
- c) criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e di performance dei dirigenti;

- d) criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia;
- e) criteri generali per la determinazione della tariffa percentuale, di cui all'art. 116, comma 2, lett. i), (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nonché per l'individuazione delle discipline del medesimo personale che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;
- f) indicazioni in tema di art. 16, comma 5, CCNL 6.10.2010 delle aree IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, relativo alle aspettative per motivi di assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione;
- g) indirizzi in materia di riconoscimenti connessi allo svolgimento dell'attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della formazione specialistica del personale destinatario del presente CCNL, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 368/1999 e s.m.i.;
- h) criteri di allocazione delle risorse che finanziano il salario accessorio previste da specifiche disposizioni di legge per le quali è necessario l'intervento regionale che tengano anche conto della perequazione e compensazione a livello regionale;
2. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale, il confronto in sede regionale valuterà, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine.

### **Art. 6 bis** **Organismo paritetico**

1. L'organismo paritetico realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda o Ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione manageriale e formazione continua anche secondo quanto previsto dall'art. 16 bis e segg. del D.Lgs. n. 502/1992, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché alla prevenzione e riduzione del rischio clinico della legge 24/2017, alla salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alle aggressioni subite in servizio dal personale, alla programmazione dei servizi di emergenza, in particolare di pronta disponibilità e di guardia, valutando, tra l'altro, la esonerabilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica, nonché

l'estensione del servizio di pronta disponibilità a turni diversi da quelli notturni e festivi, fermo restando l'onere a carico del relativo fondo - al fine di formulare proposte all'Azienda o Ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3, lett.b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), nonché da una rappresentanza dell'Azienda o Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Azienda o Ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Azienda o Ente;

d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 93 bis (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti).

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3, lett.b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) o da gruppi di dirigenti. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono inoltre oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 93 bis (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti).

## **Art. 7**

### **Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 3 lett. a) e b), e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.

2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di singola Azienda o Ente ("contrattazione integrativa aziendale"). Le Aziende sono tenute ad attivare la contrattazione integrativa, secondo le modalità ed i tempi previsti dall'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), al fine di adottare, nel quadro della massima trasparenza dei ruoli e della responsabilità delle parti, scelte

condivise nelle materie alla stessa demandate, anche nell'ottica di conseguire il miglioramento qualitativo dei servizi e dei livelli assistenziali.

3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:

- a) le RSA di cui all'art. 42, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, fino a quando non sarà definita una disciplina contrattuale nazionale sulla rappresentanza sindacale dei dirigenti della presente area, in coerenza con la natura delle funzioni dirigenziali;
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi di cui agli artt. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
- b) i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto all'art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) e i criteri di cui all'art. 93, commi 8 e 9, (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) nonché l'art.95, comma 10, (Fondo per la retribuzione di risultato);
- c) l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- d) i criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 114, comma 1, (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati (ivi incluso il personale di cui all'art. 116, comma 2, lett.i) (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) e il personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo di cui all'art. 116, comma 3, (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nel rispetto delle linee di indirizzo regionali;
- e) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
- f) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
- g) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n.146 del 1990 e s.m.i., secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati alla contrattazione integrativa;

- h) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi;
  - i) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi;
  - j) i criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'art. 80 bis (Welfare integrativo);
  - k) elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'art. 110, comma 6, (Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto).
6. Ai sensi dell'art. 40, comma 3 quinquies del D. Lgs. n. 165/2001 i contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

## **Art. 8**

### **Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), sono negoziati con cadenza annuale.
2. L'Azienda o Ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'Azienda o Ente convoca i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 3, lett. a) e b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 5, lettere d), g), h), i), j), k) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 5, lettere a), b), c), e), f) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'Azienda o Ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Azienda o Ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna Azienda o Ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

8. Le Azienda o Enti sono tenuti a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

## **Art. 9**

### **Clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.



## **Art. 10**

### **Decorrenza e disapplicazioni**

1. Cessano di avere efficacia e sono pertanto disapplicate, per quanto concerne il personale dirigenziale destinatario del presente contratto, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali ovunque previste nei precedenti CCNL applicati al suddetto personale.

## **TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO**

### **Capo I Costituzione del rapporto di lavoro**

#### **Art. 11 Il contratto individuale di lavoro**

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto collettivo. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le Aziende ed Enti.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, devono essere espressamente ed esaustivamente indicati:

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
- b) data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) area e disciplina o profilo di appartenenza;
- d) tipologia d'incarico conferito e relativi elementi che lo caratterizzano così come previsto dall'art. 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e dall'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure);
- e) durata del periodo di prova;
- f) sede e unità operativa dell'attività lavorativa;
- g) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- h) il trattamento economico complessivo corrispondente alla tipologia del rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle:
  - voci del trattamento fondamentale di cui all'art. 83, comma 1, lett. a) (Struttura della retribuzione);
  - voci del trattamento economico accessorio di cui all'art. 83, comma 1, lett. b) (Struttura della retribuzione) ove spettanti;
- i) la misura dell'indennità di esclusività del rapporto ove spettante.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto stesso e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'intervenuto annullamento o revoca della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.

4. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto, il contratto individuale viene modificato come previsto dall'art. 110, comma 8, (Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto).

5. L'Azienda o Ente, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario, anche in via telematica, a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso o selezione, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Su richiesta dell'interessato, il termine assegnato dall'Azienda o Ente può essere prorogato di ulteriori 15 giorni per comprovato impedimento. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste dalle vigenti disposizioni di legge. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova Azienda o Ente fatto salvo quanto previsto dall' art. 12, commi 9 e 10, (Periodo di prova).
6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'Azienda o Ente comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.
7. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa con le procedure di cui al DPR 484/1997, anche se il dirigente è già in servizio presso l'Azienda o Ente ovvero di conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ai sensi dell'art.17 bis del D.Lgs. n. 502/1992.
8. Il contratto individuale deve essere, altresì, stipulato nel caso di assunzione per la direzione di distretto qualora ricorra l'ipotesi prevista dall'art. 3 sexies, comma 3, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 502/1992, che prefigura particolari modalità di conferimento dell'incarico.
9. Per i dirigenti neo-assunti il contratto individuale, superato il periodo di prova, è integrato per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 10, (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure).
10. Nella stipulazione dei contratti individuali le Aziende o Enti non possono inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge.
11. Per quanto concerne il contratto d'incarico si rinvia a quanto previsto dall'art. 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e dall'art. 20(Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure).
12. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto del comma 5 il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dirigente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.

## **Art. 12**

### **Periodo di prova**

1. Il dirigente assunto in servizio a tempo indeterminato a seguito di pubblico concorso è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita in sei mesi. Il direttore di struttura complessa è soggetto al periodo di prova previsto dall'art. 15, comma 7 ter, del D.Lgs. n. 502/1992.
2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In caso di infortunio sul lavoro, malattia professionale o infermità dovuta a causa di servizio si applica l'art. 43.
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze dei dirigenti non in prova.
5. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Azienda o Ente deve essere motivato.
6. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dirigente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
8. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.
9. Il dirigente proveniente dalla stessa Azienda o Ente, che a seguito di vincita di un concorso cambia disciplina, durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento dello stesso, è reintegrato, a domanda, nella disciplina di provenienza. La disposizione di cui al periodo precedente si applica anche al dirigente a cui sia assegnato, a seguito di selezione pubblica, l'incarico di direttore di struttura complessa, ivi compreso il distretto qualora le Aziende o Enti nel proprio atto aziendale lo configurino come incarico di struttura complessa. In queste fattispecie, in caso di mancato superamento del periodo di prova, il dirigente è reintegrato, a domanda, nel posto e nella disciplina di provenienza.
10. Al dirigente già in servizio a tempo indeterminato presso un'Azienda o Ente del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione anche di diverso comparto, può essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova, di cui al presente articolo, ai sensi dell'art. 10, del CCNL del 10.2.2004, come integrato dall'art. 24,

comma 13, del CCNL 3.11.2005 Area IV e art. 10, del CCNL del 10.2.2004, come integrato dall'art. 24, comma 15, del CCNL 3.11.2005 Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Aspettativa).

11. Durante il periodo di prova, l'Azienda o Ente può adottare iniziative per la formazione del personale neo-assunto. Il dirigente può essere applicato a più servizi dell'Azienda o Ente presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in attività proprie della qualifica e disciplina di appartenenza.

12. Fermo restando quanto previsto al comma 1, sono esonerati dal periodo di prova i dirigenti che abbiano svolto periodi di rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato e almeno superiori a dodici mesi o che lo abbiano già superato, in rapporti di lavoro subordinato anche a tempo determinato almeno superiori a dodici mesi, nella medesima qualifica e disciplina, presso Aziende o Enti del comparto. L'esonero di cui sopra determina l'immediata cessazione del rapporto di lavoro originario.

13. Fermo restando quanto previsto al comma 1, sono esonerabili dal periodo di prova, in relazione alla professionalità richiesta dalle attività da espletare, i dirigenti che abbiano svolto periodi di rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato e almeno superiori a dodici mesi o che lo abbiano già superato, in rapporti di lavoro subordinato anche a tempo determinato almeno superiori a dodici mesi, nella medesima qualifica e disciplina presso altra amministrazione pubblica. L'eventuale esonero di cui sopra determina l'immediata cessazione del rapporto di lavoro originario.

### **Art. 13**

#### **Ricostituzione del rapporto di lavoro**

1. Il dirigente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere alla stessa Azienda o Ente, entro cinque anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.

2. L'Azienda o Ente si pronuncia motivatamente entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dirigente è ricollocato, previa stipulazione del contratto individuale, nella qualifica dirigenziale, posizione economica e fascia di esclusività iniziale, con esclusione della R.I.A. a suo tempo eventualmente maturata fatto salvo quanto previsto dal comma successivo.

3. Nei confronti del dirigente che abbia favorevolmente superato il quinquennio di servizio prima della cessazione del rapporto di lavoro, l'Azienda o Ente conferisce un incarico ai sensi di quanto previsto dall'art. 18 (Tipologie d'incarico), 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa- Criteri e procedure), 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa- Criteri e procedure).

4. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dirigente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione al riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.
5. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è, in ogni caso, subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'Azienda o Ente ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché all'accertamento dell'idoneità fisica se la cessazione del rapporto sia stata causata da motivi di salute.
6. Qualora il dirigente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di riunione di servizi e di divieto di cumulo. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'art. 34 del CCNL del 10.2.2004 Area IV e Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Trattamento di fine rapporto).
7. E' confermata la disapplicazione dell'art. 59 del DPR 761/1979.

#### **Art. 14**

#### **Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti**

1. Il rapporto di lavoro dei dirigenti della presente area negoziale come definiti all'art. 1, comma 1 (Campo di applicazione), ad eccezione dei dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art. 8 del CCNL del 17.10.2008 (Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica) dell'Area III, può essere esclusivo o non esclusivo.
2. I dirigenti del comma 1, con l'eccezione ivi prevista, possono optare per il passaggio da un tipo di rapporto all'altro entro il 30 novembre di ciascun anno. Gli effetti del passaggio decorrono dal primo gennaio dell'anno successivo all'opzione e sono regolati dall'art. 15 (Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa).
3. Il rapporto di lavoro esclusivo comporta la totale disponibilità del dirigente nello svolgimento delle proprie funzioni nell'ambito dell'incarico attribuito e della competenza professionale nell'area e disciplina di appartenenza.
4. Il rapporto di lavoro non esclusivo comporta la totale disponibilità nell'ambito dell'impegno di servizio, per la realizzazione degli obiettivi istituzionali programmati e lo svolgimento delle attività professionali di competenza. Le Aziende o Enti, secondo criteri omogenei con quelli adottati per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e sulla base delle indicazioni dei responsabili delle strutture, negoziano con le *equipies* interessate i volumi e le tipologie delle attività e delle prestazioni che i singoli dirigenti sono tenuti ad assicurare.

5. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio che compete per ciascun tipo di rapporto è quello previsto dal presente CCNL il quale prevede anche le modalità di calcolo della misura dell'indennità di esclusività spettante ai dirigenti che optano per il rapporto di lavoro di tipo esclusivo.

### **Art. 15**

#### **Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa**

1. La richiesta di passaggio dal rapporto di lavoro esclusivo a quello non esclusivo può essere presentata entro il 30 novembre di ciascun anno. Il passaggio decorre dal 1 gennaio successivo a quello dell'opzione e comporta i seguenti effetti per i dirigenti interessati:

- a) non preclusione al mantenimento dell'incarico in essere o al conferimento di direzione di strutture semplici e complesse fermo restando quanto eventualmente previsto dalle discipline legislative regionali in merito ai criteri per il conferimento dei predetti incarichi di direzione di struttura;
- b) spettanza della retribuzione di posizione – parte fissa di cui all'art. 91, comma 11, (Retribuzione di posizione) corrispondente all'incarico conferito senza ulteriori interventi contabili da parte delle Aziende o Enti.
- c) non spettanza della retribuzione di risultato;
- d) inibizione dell'attività libero – professionale intramuraria;
- e) cessazione di corresponsione dell'indennità di esclusività che - dalla stessa data - costituisce risparmio aziendale;

2. La richiesta di passaggio dal rapporto di lavoro non esclusivo a quello esclusivo può essere presentata entro il 30 novembre di ciascun anno. Il passaggio decorre dal 1° gennaio successivo a quello dell'opzione. Tale passaggio non ripristina la situazione di incarico preesistente con la correlata retribuzione di posizione. La retribuzione di posizione è ridefinita sulla base dell'incarico successivamente conferito al dirigente con le procedure previste dal presente contratto e per quello di direzione di struttura complessa, anche con le procedure previste dalle vigenti disposizioni di legge. Nelle more rimane determinata nella misura in godimento. Al dirigente che passa al rapporto esclusivo è riconosciuta la retribuzione di risultato. Nel primo anno dal rientro essa è determinata a consuntivo. L'indennità di esclusività è corrisposta dal 1° gennaio dell'anno successivo nella medesima misura già percepita all'atto dell'opzione per il passaggio a rapporto di lavoro non esclusivo con oneri a carico del bilancio. Per l'acquisizione delle eventuali fasce successive dell'indennità di esclusività si applicano le disposizioni del presente CCNL in materia.

3. Nei passaggi di cui ai commi 1 e 2 lo stipendio tabellare è quello previsto dall' art. 85 (Incrementi dello stipendio tabellare) e restano ferme le altre voci del trattamento fondamentale ove spettanti.

4. Per i rapporti di lavoro ad esaurimento, resta applicabile l'art. 13 del CCNL del 3.11.2005 area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Rapporti di lavoro ad esaurimento) e per i dirigenti già di II livello ad esaurimento e a rapporto non esclusivo è fatto salvo quanto previsto dall'art. 47, commi 3 e 6, del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La retribuzione di posizione dei dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo).

### **Art. 16** **Decorrenza e disapplicazioni**

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Artt. 13 del CCNL del 8.6.2000 I biennio economico, 10, comma 1, del CCNL del 3.11.2005, 24, comma 5, del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e artt. 13 del CCNL del 8.6.2000 I biennio economico, 10, comma 1 del CCNL del 3.11.2005, 24, comma 6 del CCNL del 3.11.2005, 10, comma 5 del CCNL del 17.10.2008 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Il contratto individuale di lavoro);
- Art. 14 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Periodo di prova);
- Art. 21 del CCNL del 10.2.2004 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Ricostituzione del rapporto di lavoro);
- Art. 10 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Caratteristiche del rapporto di lavoro dei dirigenti);
- Art. 12 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa);
- Art. 43, comma 5, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV (La retribuzione minima contrattuale dirigenti medici e veterinari con rapporto di lavoro non esclusivo. Rideterminazione al 31 dicembre 2003) e art. 45, comma 5, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La retribuzione di posizione minima contrattuale



- per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti con rapporto di lavoro non esclusivo dal 31 dicembre 2003. Rideterminazione);
- Art. 48 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Trattamento economico dei dirigenti in caso di revoca dell'opzione per l'attività libero professionale extramuraria);
  - Art. 58, comma 2, del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e art. 54, comma 2, del CCNL del 3.11.2005 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norma finale).

## **Capo II**

### **Il sistema degli incarichi dirigenziali**

#### **Art. 17**

#### **Sistema degli incarichi e sviluppo della carriera professionale**

1. Il sistema degli incarichi dirigenziali disciplina le tipologie, la graduazione e le procedure di attribuzione degli incarichi ai dirigenti della presente area negoziale come definiti all'art. 1, comma 1 (Campo di applicazione) garantendo, in particolare, oggettività, imparzialità e verifica delle competenze nelle suddette procedure di attribuzione e nella disciplina degli incarichi medesimi. Tale sistema, che si basa sui principi di autonomia, di responsabilità e di valorizzazione del merito e della prestazione professionale nel conferimento degli incarichi, è:

- volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti;
- funzionale ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e/o sociosanitaria nazionale e regionale nonché a promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

2. La carriera professionale si sviluppa attraverso percorsi tra loro permeabili con l'assunzione sia di incarichi di tipo prevalentemente gestionale (d'ora in avanti "incarichi gestionali") sia di incarichi di tipo prevalentemente professionale (d'ora in avanti "incarichi professionali"). Tali due tipologie di incarichi, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse, ma di pari dignità ed importanza, possono raggiungere una corrispondente valorizzazione economica, nel quadro della graduazione degli incarichi prevista a livello aziendale come disciplinata nell'art. 91 (Retribuzione di posizione).

## **Art. 18**

### **Tipologie d'incarico**

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti della presente area negoziale come definiti all'art. 1, comma 1(Campo di applicazione) sono le seguenti:

#### I) Incarichi gestionali:

a) incarico di direzione di struttura complessa conferito ai sensi dell'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure);

b) incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale che è articolazione interna del dipartimento o del distretto e che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie. E' conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;

c) incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. E' conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico.

L'incarico di direttore di dipartimento di cui al D. Lgs. n. 502/1992 è conferibile esclusivamente ai direttori delle strutture complesse aggregate nel dipartimento ed è remunerato con la maggiorazione di retribuzione prevista all'art. 91, comma 12, (Retribuzione di posizione). L'incarico di direzione di presidio ospedaliero di cui al D. Lgs. n. 502/1992 è equiparato all'incarico di direzione di struttura complessa. L'incarico di direzione di distretto sanitario di cui al D.Lgs. n. 502/1992 è equiparato, ai fini della retribuzione di posizione di parte fissa, all'incarico di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale, o all'incarico di struttura complessa in base ad una scelta aziendale.

#### II) Incarichi professionali:

a) incarico professionale di altissima professionalità: è un'articolazione funzionale che assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici; è conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico; gli incarichi di questa tipologia, sulla base dell'ampiezza del campo di attività di riferimento, si distinguono a loro volta in:

a1) incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale: si tratta di incarico che, pur collocato funzionalmente all'interno di una struttura complessa, rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per l'intero dipartimento, all'interno di ambiti specialistici;

a2) incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa: si tratta di incarico collocato all'interno di una struttura complessa, che rappresenta un punto di riferimento di altissima specializzazione per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per le attività svolte nella suddetta struttura o di strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari;

b) incarico professionale di alta specializzazione: è un'articolazione funzionale che – nell'ambito di una struttura complessa o semplice - assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresenta il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. È caratterizzata da funzioni orientate ad una attività specifica e prevalente, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici. E' conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;

c) incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: tale tipologia prevede in modo prevalente responsabilità tecnico-specialistiche. E' conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;

d) incarico professionale di base conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova: tali incarichi hanno precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica di cui all'art. 15, comma 5 del D.Lgs. n. 502 del 1992 e s.m.i. come disciplinati altresì dagli art. 58, comma 4 (Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione) e art. 59 comma 2, lett. a), (Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico).

2. A tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, è conferito un incarico dirigenziale. Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità sono conferiti solo incarichi professionali di base. Ai dirigenti con almeno cinque anni di anzianità è invece conferito un incarico, diverso dall'incarico professionale di base, tra quelli di cui al comma 1, paragrafo I, lett. b) e c) e paragrafo II, lett. a) b), c) in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle

attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, a seguito di verifica e valutazione positiva da parte del collegio tecnico.

3. La definizione della tipologia degli incarichi di cui al comma 1, par. II, è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, i quali discendono esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione di tutte le tipologie d'incarico.

3-bis. Il numero di posizioni dirigenziali istituibili da ciascuna azienda o ente non può superare:

- a) per gli incarichi professionali di altissima professionalità di cui al comma 1, par. II, lett. a1): il 3% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, par II, lett. b) e c);
- b) per gli incarichi professionali di altissima professionalità di cui al comma 1, par. II, lett. a2): il 7% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, par II, lett. b) e c).

4. Nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi, fermi i requisiti previsti dalle disposizioni legislative in materia, rientrano i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione), nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea con o senza soluzione di continuità.

5. Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro fatto salvo il mantenimento della titolarità della struttura complessa da parte del direttore di dipartimento ai sensi dell'art. 17 bis, comma 2, del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i.

6. Il nuovo sistema degli incarichi di cui al presente articolo e i correlati nuovi valori di retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 91, comma 3 (Retribuzione di posizione), sono applicati a decorrere dall'anno successivo a quello di sottoscrizione dell'Ipotesi di CCNL. In prima applicazione, gli incarichi in essere sono automaticamente ricondotti alle nuove tipologie di cui al presente articolo sulla base della seguente tabella di corrispondenze:

<b>PRECEDENTI TIPOLOGIE</b>	<b>NUOVE TIPOLOGIE</b>
Incarico di direzione di struttura complessa (1)	Incarico di direzione di struttura complessa (art. 18, comma 1, par I, lett. a) (Tipologie d'incarico)
Incarico di direzione di struttura semplice (2), nel caso in cui lo stesso sia stato formalmente qualificato come "incarico a valenza dipartimentale"	Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 18, comma 1, par I, lett. b) (Tipologie d'incarico)
Incarico di direzione di struttura semplice (2) diverso da quello di cui alla riga	Incarico di direzione di struttura semplice (art. 18, comma 1, par I, lett.

precedente	c) (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale <sup>(3)</sup> , nel caso in cui lo stesso sia stato formalmente qualificato come "incarico di alta specializzazione"	Incarico professionale di alta specializzazione (art. 18, comma 1, par II, lett. b) (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale <sup>(3)</sup> diverso da quello di cui alla riga precedente	Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par II, lett. c) (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale <sup>(4)</sup> , i cui titolari hanno maturato i requisiti di cui all'art. 4 del CCNL dell'8/6/2000 (biennio economico 2000-2001) Area IV e di cui all'art. 4 del CCNL dell'8/6/2000 (biennio economico 2000-2001) Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie	Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par II, lett. c) (Tipologie d'incarico)
Incarico di natura professionale <sup>(4)</sup> , i cui titolari <u>non</u> hanno maturato i requisiti di cui all'art. 4 del CCNL dell'8/6/2000 (biennio economico 2000-2001) Area IV e di cui all'art. 4 del CCNL dell'8/6/2000 (biennio economico 2000-2001) Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie	Incarico professionale di base (art. 18, comma 1, par II, lett. d) (Tipologie d'incarico)

<sup>(1)</sup> Art. 27, comma 1, lett. a) del CCNL 8/6/2000 come modificato dall'art. 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) dell'area IV; art. 27, comma 1, lett. a) del CCNL del 8/6/2000 come modificato dall'art. 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie

<sup>(2)</sup> Art. 27, comma 1, lett. b) del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'art. 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) dell'area IV; art. 27, comma 1, lett. b) del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'art. 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie)

<sup>(3)</sup> Art. 27, comma 1, lett. c) del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'art. 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) dell'area IV; art. 27, comma 1, lett. c) del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'art. 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie)

<sup>(4)</sup> Art. 27, comma 1, lett. d) del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'art. 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) dell'area IV; art. 27, comma 1, lett. d) del CCNL dell'8/6/2000 come modificato dall'art. 4 del CCNL del 6.5.2010 (Tipologie d'incarico) dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie)

## Art. 19

### Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa- Criteri e procedure

1. Le Aziende ed Enti in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale istituiscono, con gli atti previsti dagli stessi, le posizioni dirigenziali di cui all'articolo 18 (Tipologie d'incarico) nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato "Fondo per la retribuzione degli incarichi".
2. Le Aziende ed Enti provvedono alla graduazione degli incarichi dirigenziali e individuano l'importo della relativa retribuzione di posizione complessiva in conformità a quanto previsto dall'art. 91 (Retribuzione di posizione).
3. Le Aziende ed Enti, nel rispetto delle disposizioni del presente CCNL e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ex art. 5 (comma 3, lett. e) (Confronto), formulano in via preventiva i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali.
4. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a cinque anni e non superiore a sette. E' fatto salvo l'incarico professionale di base che ha durata non superiore a cinque anni. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.
5. Può essere disposta la revoca anticipata dell'incarico per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3, del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 61 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione) o per il venir meno dei requisiti. La revoca avviene con atto scritto e motivato.
- 5bis. Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è invece disciplinato dall'art. 62, comma 3 (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico).
- 5 ter. Qualora l'Azienda o Ente, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto ex art. 5, comma 3, lett. e) (Confronto), le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico. Resta ferma la garanzia di cui all'art. 92, commi 1 e 2, (Clausola di garanzia).
6. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a) (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti), senza attivare la procedura di cui al comma 7.

7. Per il conferimento degli incarichi si procede con l'emissione di avviso di selezione interna e il dirigente da incaricare sarà selezionato da parte dei responsabili indicati nel comma 8.

8. Gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale dell'Azienda o Ente su proposta:

a) del Direttore di struttura complessa di afferenza per l'incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa;

b) del Direttore di Dipartimento o di Distretto sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento o distretto per l'incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale;

c) del Direttore della struttura di appartenenza sentito il Direttore di Dipartimento o di Distretto per gli incarichi professionali;

d) del Direttore della struttura di appartenenza per gli incarichi professionali di base attribuibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività;

9. Nel conferimento degli incarichi, e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, le Aziende ed Enti effettuano una valutazione comparata dei curricula formativi e professionali e tengono conto:

a) delle valutazioni del collegio tecnico ai sensi dell'art. 57 comma 2, (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti);

b) dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;

c) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende o Enti o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;

d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'Organismo indipendente di Valutazione ai sensi dell'art. 57, comma 4, (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti);

e) del criterio della rotazione ove applicabile.

10. Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito ivi inclusi la denominazione, gli oggetti, gli obiettivi generali da conseguire, la durata e la retribuzione di posizione spettante. Tale contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il

relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni. In assenza della sottoscrizione del contratto, non potrà essere erogato il relativo trattamento economico di cui al successivo comma 11.

11. Il trattamento economico corrispondente agli incarichi è finanziato con le risorse del fondo denominato “Fondo per la retribuzione degli incarichi” ed è costituito dalla retribuzione di posizione complessiva di cui all’art. 91 (Retribuzione di posizione). Resta ferma la remunerazione del risultato e la remunerazione per le particolari condizioni di lavoro nonché, ove spettante, lo specifico trattamento economico ex art. 38, comma 3, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello) per l’area IV e ex art. 39, comma 2, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) per l’area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

## **Art. 20**

### **Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa- Criteri e procedure**

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti, nel limite del numero stabilito dall’atto aziendale, dal Direttore Generale con le procedure previste dalla legislazione nazionale e regionale vigente che ne disciplina anche i requisiti.

2. Fermo restando quanto previsto all’art. 11, comma 7 (Il contratto individuale di lavoro), il contratto individuale d’incarico disciplina la durata, il trattamento economico, gli oggetti e gli obiettivi generali da conseguire. Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell’incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d’incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni. In assenza della sottoscrizione del contratto non potrà essere erogato il trattamento economico corrispondente all’incarico di cui al successivo comma 6. Le risorse occorrenti per il raggiungimento degli obiettivi annuali sono assegnate con le procedure previste dall’art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione).

3. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni. La durata dell’incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per i motivi di cui all’art. 15 ter, comma 3, del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell’art. 61 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell’Organismo indipendente di valutazione) o per il venir meno dei requisiti. La durata può essere inferiore altresì se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell’interessato. La revoca avviene con atto scritto e motivato.



3 bis. Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è invece disciplinato dall'art. 62, comma 2, (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico).

3 ter. Qualora l'Azienda o Ente, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello di direzione di struttura complessa precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto ex art. 5, comma 3, lett. e) (Confronto), le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico. Resta ferma la garanzia di cui all'art. 92, commi 1 e 2, (Clausola di garanzia).

4. Gli incarichi sono rinnovabili, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a), (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti).

5. Le Aziende ed Enti, nel rispetto delle disposizioni del presente CCNL e della legislazione nazionale e regionale vigente nonché previo confronto ex art. 5, comma 3, lett. e) (Confronto) formulano, in via preventiva, i criteri per il conferimento, la conferma, il rinnovo e la revoca degli incarichi di cui al comma 1. I criteri per il conferimento degli incarichi di cui al comma 1 come previsti dal precedente articolo 19, comma 9, (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure ) sono integrati da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.

6. Il trattamento economico per gli incarichi di cui al comma 1 è finanziato con le risorse del fondo denominato "Fondo per la retribuzione degli incarichi" ed è costituito dalla retribuzione di posizione complessiva di cui all'art. 91 (Retribuzione di posizione). Restano fermi l'indennità di struttura complessa, o, in alternativa, se spettante, lo specifico trattamento economico ex art. 38 comma 3 del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello) per l'area IV e ex art. 39, comma 2, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) per l'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, la retribuzione di risultato e, ove spettante, la remunerazione per le particolari condizioni di lavoro nonché l'indennità di esclusività nell'importo specificamente previsto per l'incarico di direzione di struttura complessa.

## **Art. 21** **Dirigente ambientale**

1. Dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, il profilo professionale del dirigente ambientale previsto in via transitoria dall'art.5 del Contratto collettivo

nazionale di lavoro per la formulazione delle tabelle di equiparazione del personale dirigente delle arpa a quello appartenente all'area della dirigenza dei ruoli sanitari, tecnico, professionale ed amministrativo del servizio sanitario nazionale del 21 luglio 2005 è, con riferimento al solo personale del servizio sanitario nazionale inquadrato nel ruolo sanitario, disapplicato.

2. Dalla stessa data, i dirigenti ambientali già inquadrati, con tale profilo, nel ruolo sanitario sono collocati in esaurimento.

## **Art. 22** **Sostituzioni**

1. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata, dall'Azienda o Ente, ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, da lui stesso proposto con cadenza annuale. Analogamente, si procede nei casi di altre articolazioni aziendali che, pur non configurandosi con tale denominazione ricomprendano - secondo l'atto aziendale - più strutture complesse. Il direttore di dipartimento, al fine di espletare in modo più efficace le sue funzioni di direttore di dipartimento, può delegare talune funzioni di direttore di struttura complessa ad altro dirigente, individuato con le procedure di cui al comma 9. Lo svolgimento delle funzioni delegate deve essere riconosciuto in sede di attribuzione della retribuzione di risultato.

2. Nei casi di assenza previsti dal comma 1 da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'Azienda o Ente, ad altro dirigente della struttura medesima indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa che - a tal fine - si avvale dei seguenti criteri:

a) il dirigente deve essere titolare di uno degli incarichi di cui all'art. 18 (Tipologie d'incarico) ad esclusione di quelli di cui al comma 1, par. II, lett. d), con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;

b) il dirigente sostituito deve essere preferibilmente titolare di un rapporto di lavoro in regime di esclusività e titolare di incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di altissima professionalità o di alta specializzazione di cui all'art. 18 (Tipologie d'incarico).

3. Le disposizioni del comma 2 si applicano anche nel caso di direzione di strutture semplici a valenza dipartimentale o distrettuale ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice.

4. Nel caso che l'assenza del direttore di Dipartimento, del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa e del dirigente con incarico di direzione di strutture semplici a valenza dipartimentale o distrettuale, ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione avviene con

atto motivato del Direttore Generale secondo i principi del comma 2 integrati dalla valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dei dirigenti interessati ed è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR. 483 e 484/1997 ovvero dell'art. 17 bis del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i.. In tal caso può durare nove mesi, prorogabili fino ad altri nove.

5. Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti con incarichi gestionali o professionali, sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale ovvero di direttore sanitario o di direttore dei servizi sociali - ove previsto dalle leggi regionali - presso la stessa o altra Azienda o Ente, ovvero per mandato elettorale ai sensi dell'art. 68 del D.Lgs. n.165 del 2001 e della legge 816/1985 e successive modifiche o per distacco sindacale, l'Azienda o Ente provvede con l'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato, nel rispetto delle procedure richiamate nel comma 4. La durata massima di tale rapporto di lavoro a tempo determinato è quello di cui al comma 2 dell'art. 108 (Assunzioni a tempo determinato).

6. Il rapporto di lavoro del dirigente assunto con contratto a tempo determinato ai sensi del comma 5, è disciplinato dall'art. 108 (Assunzioni a tempo determinato) e dall'art. 109 (Trattamento economico – normativo dei dirigenti con contratto a tempo determinato). La disciplina dell'incarico conferito è quella prevista dall'art. 15 e seguenti del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i. e dal presente contratto per quanto attiene la valutazione e la verifica, durata ed altri istituti applicabili. Il contratto si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine. L'incarico del dirigente assente e collocato in aspettativa per i motivi di cui al comma 5 può essere assegnato dall' Azienda o Ente ad altro dirigente già dipendente a tempo indeterminato o determinato. Al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico, iniziato prima dell'assenza per i motivi di cui al comma 5 conservando la stessa tipologia di incarico, se disponibile, e, in ogni caso, riacquisisce un trattamento economico di pari valore a quello posseduto prima di assentarsi, ivi inclusa l'indennità di struttura complessa e la relativa indennità di esclusività ove spettanti. Al termine di tale periodo - costituito dal cumulo delle due frazioni d'incarico -, il dirigente sostituito è soggetto alla verifica e valutazione di cui all'art. 55 e segg. del Capo VIII (Verifica e valutazione dei dirigenti).

7. Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione dei commi 1, 2, 3 e 4 si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile per dodici mensilità, anche per i primi due mesi che è pari a €600,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di direzione di struttura complessa e pari a € 300,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale ed il cui massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice. Alla corresponsione delle indennità si provvede con le risorse del fondo dell'art. 95 (Fondo per la

retribuzione di risultato) per tutta la durata della sostituzione. La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati. Il maggiore aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva potrà, nel rispetto di quanto previsto all'art. 7, comma 5, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), essere compensato anche con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

8. Le Aziende o Enti, ove non possano fare ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti, possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico e, ove possibile, con anzianità di cinque anni nella medesima disciplina o disciplina equipollente. In tal caso, la sostituzione può durare fino ad un massimo di nove mesi prorogabili fino ad altri nove e non verrà corrisposta la relativa indennità mensile di cui al precedente comma 7. Il maggiore aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva potrà essere compensato, nel rispetto di quanto previsto all'art. 7, comma 5, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

9. La sostituzione è affidata con provvedimento del Direttore Generale o di un suo delegato.

### **Art. 23** **Decorrenza e disapplicazioni**

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del presente CCNL, cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art. 6 del CCNL del 17.10. 2008 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sistema degli incarichi e sviluppo professionale);
- Art. 27 del CCNL dell'8.6.2000, I biennio economico, come modificato dall'art. 4 del CCNL del 6.5.2010 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Tipologie d'incarico);
- Art. 28 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico, articolo 24, comma 6 e 8 del CCNL 3.11.2005, articolo 4, comma 2 del CCNL 6.5.2010 dell' area IV e art. 28 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico, articolo 24, comma 7 del CCNL 3.11.2005, art. 10 del CCNL del 17.10.2008, articolo 4, comma 2 e articolo 16, comma 5 del CCNL 6.5.2010 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali– Criteri e procedure);
- Art. 12, comma 3, del CCNL dell'8.6.2000 II biennio economico dell'area IV e art. 11, comma 4, del CCNL dell'8.6.2000 II biennio economico dell'area III

- con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie nonché art. 15 del CCNL del 17.10.2008 e art. 16, comma 6, del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'Area IV e art.10, comma 1 e 2, del CCNL del 17.10.2008 e art.16, comma 5 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Disposizioni particolari);
- Art. 29 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico e art. 24, comma 8, del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e art. 29 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico, come integrato dall'art. 10, comma 3 CCNL 17.10.2008 e dall'art. 24, comma 9, del CCNL del 3.11.2005 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa);
  - Art. 18 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico, articolo 8, comma 1 lett. a) del CCNL 22.2.2001, articolo 38, comma 4, del CCNL 10.2.2004 e articolo 11, comma 1, lett. a) e lett. b) del CCNL 3.11.2005 dell'area IV e Art. 18 del CCNL 8.6.2000 I biennio economico e articolo 11, comma 1, lett. a) e lett. b) del CCNL 3.11.2005 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sostituzioni);
  - Art. 30 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell'area IV e art. 30 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico e art. 37, comma 4, del CCNL del 10.2.2004 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norma transitoria);
  - Art. 39, comma 8, del CCNL dell'8.6.2000, I° biennio economico dell'area IV e art. 40, comma 8, del CCNL dell'8.6.2000, I° biennio economico dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La retribuzione di posizione dei dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo);

### **Capo III**

## **Orario ed organizzazione della prestazione di lavoro**

### **Art. 24**

#### **Orario di lavoro dei dirigenti**

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda o Ente, i dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. I volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse vengono definiti con le procedure previste dal presente CCNL in materia di assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa, anche ai fini dell'erogazione dei premi correlati alla performance, stabilendo la previsione oraria per la realizzazione

di detti programmi. L'impegno di servizio necessario per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti l'orario dovuto di cui al comma 2, fermo restando quanto previsto dall'art. 15, comma 3, del D.Lgs. n.502/92 e s.m.i., è negoziato con le medesime procedure, sulla base di quanto previsto all'Art. 93, comma 5, (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione).

2. L'orario di lavoro dei dirigenti è di 38 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico nonché al mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

3. I dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2 del presente articolo.

4. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, l'ECM, nelle modalità previste, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata ecc. Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziale e non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati ovvero, infine, utilizzata anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze previste dall'art. 36, comma 1, lett. a) (Assenze giornaliere retribuite) al medesimo titolo. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. A tali fini, il dirigente dovrà, con congruo anticipo, programmare, in condivisione con il direttore responsabile della struttura, la fruizione di tal riserva e successivamente fornire idonea certificazione che attesti lo svolgimento delle attività sopra indicate e la relativa durata. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate.

5. L'Azienda o Ente, con le procedure di budget del comma 1, può utilizzare, in forma cumulata, n. 30 minuti settimanali delle quattro ore del comma 4, per un totale massimo di n. 26 ore annue, prioritariamente, per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione definiti con le medesime procedure.

6. Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati ai sensi dei commi 1 e 5, sia necessario un impegno aggiuntivo, l'Azienda o Ente, sulla base delle linee di indirizzo regionali ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto delle prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) in base al regolamento adottato dalle Aziende o Enti. La misura della tariffa oraria da erogare per tali prestazioni è di € 60,00 lordi onnicomprensivi. Nell'individuazione dei criteri generali per l'adozione di tale atto dovrà essere indicato che l'esercizio dell'attività libero professionale relativo

all'istituto delle prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) è possibile solo dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati.

7. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 36 minuti e di 6 ore e 20 minuti.

8. La distribuzione dell'orario di lavoro, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere, è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:

a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;

b) orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore;

c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali, nel rispetto dell'art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003;

d) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;

e) la previsione di periodi di riposo conformi alle previsioni dell'art.7 del D.Lgs. n. 66/2003 tra i turni per consentire il recupero psico-fisico;

f) una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate;

g) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dirigenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dirigenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

9. La presenza del dirigente sanitario nei servizi ospedalieri delle Aziende o Enti nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale nel piano per affrontare le situazioni di emergenza, deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di guardia, ai sensi delle disposizioni del presente CCNL in materia di servizio di guardia, nel rispetto dell'organizzazione del lavoro in caso di équipes pluri-professionali. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. L'Azienda o Ente individua i servizi ove la presenza deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.

10. La presenza del dirigente veterinario nei relativi servizi deve essere assicurata nell'arco delle dodici ore diurne feriali per sei giorni alla settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari, individuata in sede aziendale, nel piano per affrontare le situazioni di emergenza. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne la presenza medico veterinaria è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. Nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità di cui al presente CCNL, fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale, anche al di fuori delle dodici ore diurne feriali e fuori dai casi di pronta disponibilità. Per lo svolgimento dei controlli ufficiali effettuati al di fuori dell'orario di lavoro diurno feriale del dirigente veterinario, le Aziende ed Enti si avvalgono dell'istituto disciplinato dall'art. 115 comma 1, lett. d) (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), tenuto conto delle modalità individuate nell'atto di cui all'art. 114, comma 1 (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti) utilizzando gli introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe previste dalla normativa comunitaria e nazionale vigenti.

11. Il dirigente ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 15.

12. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni dirigente nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.

13. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dirigente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole Aziende ed Enti, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 83 (Struttura della retribuzione). Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dall'art. 72 (Codice disciplinare) e seguenti. Per i dirigenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora sia necessario prestare temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, al di fuori di tale sede, 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.

14. Con riferimento all'art.4 del D.Lgs. n. 66/2003, il limite di quattro mesi, ivi previsto come periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario, è elevato a sei mesi.

15. Al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale dirigente addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere, nonché ai servizi territoriali, l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto 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 sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo. Le ore dedicate allo svolgimento della libera professione intramuraria, ivi inclusa l'attività di cui al comma 2 dell'art.115 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), durante la fruizione delle undici ore di riposo non potrà comunque superare la misura di 3 ore, purché siano garantite almeno 8 ore continuative di riposo, al fine di garantire il recupero psico-fisico. I dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo esercitano la libera professione extramuraria, sotto la loro autonomia e responsabilità, attenendosi al principio di cui al periodo precedente, al fine di garantire il recupero psico-fisico.

16. Ai soli fini del computo del debito orario, l'incidenza delle assenze pari all'intera giornata lavorativa si considera convenzionalmente corrispondente all'orario convenzionale di cui al comma 7 del presente articolo fatto salvo quanto diversamente previsto dal presente CCNL o dalle disposizioni legislative vigenti.

17. Sono definibili dalle Aziende ed Enti le regolamentazioni attuative delle disposizioni contenute nel presente articolo.

18. La programmazione oraria della turnistica deve essere di norma formalizzata entro il giorno 20 del mese precedente.

## **Art. 25**

### **Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa**

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell' Azienda o Ente, i direttori di struttura complessa assicurano la propria permanenza giornaliera in servizio, accertata con gli strumenti automatici di cui al comma 13, dell'art. 24 (Orario di lavoro dei dirigenti), per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello degli altri dirigenti di cui all'art. 24 (Orario di lavoro dei dirigenti), per l'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare in attuazione delle procedure previste dal presente CCNL nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata. Ai soli fini del calcolo delle ferie, assenze e congedi, anche l'orario di lavoro dei direttori di struttura complessa si considera articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 36 minuti e di 6 ore e 20 minuti.

2. I direttori di struttura complessa comunicano preventivamente e documentano – con modalità condivise con le Aziende ed Enti ove tali modalità non siano già previste da specifiche disposizioni contrattuali – la pianificazione delle proprie attività

istituzionali, le assenze variamente motivate (ferie, malattie, attività di aggiornamento, etc.) ed i giorni ed orari dedicati alla attività libero professionale intramuraria.

3. Ai direttori di struttura complessa non si applicano le disposizioni del presente CCNL che prevedono assenze o congedi su base oraria.

## **Art. 26** **Servizio di guardia**

1. Nelle ore notturne e nei giorni festivi, la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri e, laddove previsto, di quelli territoriali, sono assicurate tenuto conto delle diverse attività di competenza della presente area dirigenziale nonché dell'art. 6 bis, comma 2 (Organismo paritetico), mediante:

- a) il dipartimento di emergenza, se istituito, eventualmente integrato, ove necessario da altri servizi di guardia o di pronta disponibilità;
- b) la guardia di unità operativa o tra unità operative appartenenti ad aree funzionali omogenee e dei servizi speciali di diagnosi e cura;
- c) la guardia nei servizi territoriali ove previsto.

2. Il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro. E' fatto salvo quanto previsto dal presente CCNL in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115 comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria). Di regola, sono programmabili non più di 5 servizi di guardia notturni al mese per ciascun dirigente.

3. Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti esclusi quelli di struttura complessa.

4. Le parti, a titolo esemplificativo, rinviano all'allegato n. 2 del CCNL 3.11.2005 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie per quanto attiene le tipologie assistenziali minime nelle quali dovrebbe essere prevista la guardia di unità operativa.

5. La remunerazione delle guardie notturne e/o festive svolte in Azienda o Ente dopo aver detratto da quelle fuori dell'orario di lavoro il numero, non superiore al 12%, delle guardie complessive retribuibili ai sensi dell'art. 115 comma 2 bis (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) è stabilita in € 100,00 per ogni turno di guardia notturno e/o festivo in orario e fuori dell'orario di lavoro e in € 120,00 per i medesimi turni nei servizi di pronto soccorso. Tale compenso, che è corrisposto a decorrere dal mese successivo alla data di entrata in vigore del presente CCNL, comprende ed assorbe l'indennità prevista dall'art. 98, comma 1, (Indennità per servizio notturno e festivo) che pertanto non compete per i soli turni di guardia.

Qualora si proceda al pagamento delle ore di lavoro straordinario per l'intero turno di guardia notturno e/o festivo prestato fuori dell'orario di lavoro, non si dà luogo all'erogazione del suddetto compenso. Detto compenso compete, invece, per le guardie fuori dell'orario di lavoro che diano luogo al recupero dell'orario eccedente.

6. Per la corretta determinazione dei turni di guardia notturni da calcolare si rinvia all'allegato 1 del CCNL del 5.7. 2006 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie. Resta fermo che la prestazione di turni di guardia notturna fuori dell'orario di lavoro dovrà avvenire nel rispetto, tra l'altro, della normativa vigente in materia di riposo giornaliero di cui in particolare al D.Lgs. n. 66/2003 e s.m.i.

### **Art. 27** **Servizio di pronta disponibilità**

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere lo stabilimento nel tempo stabilito nell'ambito del piano annuale adottato, all'inizio di ogni anno, dall'Azienda o Ente per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi delle strutture.

2. Sulla base del piano di cui al comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità i dirigenti - esclusi quelli di struttura complessa con le eccezioni previste nel successivo comma 3- in servizio presso unità operative con attività continua nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure del comma 1, in sede aziendale, possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità.

3. Il servizio di pronta disponibilità va limitato, ai turni notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale, fatto salvo quanto previsto all'Art. 6 bis comma 2 (Organismo paritetico). Tale servizio può essere sostitutivo ed integrativo dei servizi di guardia di cui al presente CCNL. Nei servizi di anestesia, rianimazione e terapia intensiva può prevedersi esclusivamente la pronta disponibilità integrativa. Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti, compresi quelli di struttura complessa. Il servizio sostitutivo coinvolge a turno individuale, solo i dirigenti che non siano direttori di struttura complessa. Tuttavia, in relazione alla dotazione organica, può essere previsto, in via eccezionale e su base volontaria, il servizio di pronta disponibilità sostitutiva anche per i dirigenti di struttura complessa. Possono essere emanate linee di indirizzo regionale che individuino le modalità per il graduale superamento della pronta disponibilità sostitutiva, allo scopo di garantire mediante turni di guardia una più ampia tutela assistenziale nelle aree di competenza.

4. Nel caso in cui il servizio di pronta disponibilità cada in giorno festivo spetta, su richiesta del dirigente anche un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario.

5. In caso di chiamata, l'attività può essere compensata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 30 (Lavoro straordinario) o, su richiesta dell'interessato, come recupero orario, purché il dirigente abbia assolto integralmente il proprio debito orario, avuto riguardo al saldo progressivo annuale rilevato alla fine del mese precedente.

6. La pronta disponibilità ha durata di dodici ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Di regola, potranno essere programmati per ciascun dirigente non più di dieci turni di pronta disponibilità mensili.

7. La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità di euro 20,66 lorde per ogni dodici ore, elevabile in sede di contrattazione integrativa. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata – che comunque non possono essere inferiori a quattro ore – l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla durata della stessa, maggiorata del 10%.

8. Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle undici ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle undici ore di riposo; nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite, in un'unica soluzione, nei successivi tre giorni, fino al completamento delle undici ore di riposo. Le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente comma sono definibili dalle Aziende ed Enti avendo riguardo di collocare il turno successivo a quello programmato in pronta disponibilità, nella fascia oraria pomeridiana.

9. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

## **Art. 28** **Riposo settimanale**

1. Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dirigente è fissato in numero di 52 all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 del d. lgs. n. 66/2003, in giorno

concordato fra il dirigente ed il direttore responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio.

3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

4. La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica o con il sabato per il personale con orario di lavoro articolato su cinque giorni non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.

5. Nei confronti dei soli dirigenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del comma 2.

### **Art. 29** **Lavoro notturno**

1. Svolgono lavoro notturno i dirigenti tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.

2. Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532. In quanto alla durata della prestazione rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle 24 ore.

3. Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, si applicano le disposizioni dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532. E' garantita al dirigente l'assegnazione ad altra attività o ad altri turni di servizio da espletarsi nell'ambito della disciplina di appartenenza.

4. Al dirigente che presta lavoro notturno sono corrisposte le indennità previste dall'art. 98 (Indennità per servizio notturno e festivo).

5. Per quanto non disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia di lavoro notturno ivi incluso il D.Lgs. n. 66/2003.

### **Art. 30** **Lavoro straordinario**

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 15, comma 3, del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 66/2003 e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Esse sono consentite ai dirigenti, per i servizi di guardia e di pronta disponibilità. Esse possono essere compensate a domanda del

dirigente con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di regola entro il mese successivo tenuto conto delle ferie maturate e non fruite.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal direttore responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dalle Aziende ed Enti, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. A decorrere dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, la tariffa oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti è rideterminata in:

- € 27,65, per lo straordinario diurno;
- € 31,12, per lo straordinario notturno o festivo;
- € 35,75, per lo straordinario notturno-festivo.

4. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

### **Art. 31**

#### **Disposizioni particolari sull'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria**

1. Nel rispetto di quanto previsto dal presente CCNL al Titolo rubricato "Libera professione intramuraria", i volumi di attività libero professionale intramuraria svolti dai dirigenti, anche di unità operative complesse, in rapporto esclusivo, non possono in alcun caso superare i volumi di attività istituzionale e il loro esercizio è modulato in conformità alle linee di indirizzo regionale di cui all'art.6, comma 1, lett. d) (Confronto regionale).

### **Art. 32**

#### **Decorrenza e disapplicazioni**

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art. 14 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Orario di lavoro dei dirigenti) ;
- Art. 15 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Orario di lavoro dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa);
- Art. 16 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Servizio di guardia) fatto salvo quanto previsto all'art.26, comma 4, "Servizio di Guardia";

- Art. 17 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e art. 17 del CCNL del 3.11.2005 e 16, comma 6, del CCNL integrativo del 6.5.2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Pronta disponibilità);
- Art. 7 del CCNL del 17.10.2008 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero)
- Art. 22 del CCNL del 5.12.1996, art. 6 del CCNL del 10.2.2004 e art. 27, comma 1, del CCNL del 17.10.2008 dell'Area IV e art. 21 del CCNL del 5.12.1996, art. 6 del CCNL del 10.2.2004 e art. 28, comma 1, del CCNL del 17.10.2008 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Riposo settimanale);
- Art.7 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Lavoro notturno);
- Art. 28 del CCNL del 10.2.2004, art. 24, comma 16, del CCNL del 3.11.2005 e art. 16, comma 4, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area IV e art. 28 del CCNL del 10.2.2004, art. 24, comma 18, del CCNL del 3.11.2005 e art. 16, comma 2, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Lavoro straordinario);
- Art. 8 del CCNL del 5.7.2006 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Turni di guardia notturni) fatto salvo quanto previsto all'art.26, comma 6, "Servizio di Guardia".

## **Capo IV** **Ferie e festività**

### **Art. 33** **Ferie e recupero festività soppresse**

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo, al dirigente spetta la retribuzione di cui all'Allegato 3 del CCNL del 3.11.2005 come aggiornato dal protocollo d'intesa dell'11.4.2007 per la correzione di errore materiale dell'area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.
2. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su cinque giorni, in cui il sabato è considerato non lavorativo, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi.
3. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su sei giorni, la durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi.
4. Ai dirigenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione per i primi tre anni di servizio, comprensivi anche dei periodi lavorati presso altre pubbliche

amministrazioni, spettano 26 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni, oppure 30 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni. Dopo tre anni di servizio, anche a tempo determinato, spettano rispettivamente 28 giorni lavorativi e 32 giorni lavorativi.

5. Tutti i periodi di ferie indicati nei commi 2, 3 e 4 sono comprensivi delle due giornate previste dall' art.1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dirigenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dirigente che è stato assente ai sensi degli artt. 36 (Assenze giornaliere retribuite) e 38 (Assenze previste da particolari disposizioni di legge) conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 10. Le ferie sono fruite, anche frazionatamente, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dirigente. Costituisce specifica responsabilità del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa o semplice dipartimentale programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.

9bis. In relazione alle esigenze connesse all'incarico affidato alla sua responsabilità, al dirigente è consentito di norma il godimento di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo dal 1 giugno al 30 settembre o, alternativamente, in caso di dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico, nel periodo 15 giugno-15 settembre al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

10. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative. Fermo restando quanto sopra, il compenso sostitutivo è determinato per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui al comma 1.

11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivate esigenze di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.



12. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

13. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero ovvero da eventi luttuosi che diano luogo ai permessi di cui all'art. 36 comma 1, lett. b) (Assenze giornaliere retribuite). E' cura del dirigente informare tempestivamente l'Azienda o Ente al fine di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.

14. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui al secondo periodo di comporta di 18 mesi che non fa maturare le ferie, le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre i termini di cui al comma 12.

15. L'Azienda o Ente o il direttore della Struttura predispone sistemi di pianificazione delle ferie dei dirigenti, al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. A tale scopo viene predisposto il piano ferie entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento.

### **Art. 34** **Ferie e riposi solidali**

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dirigente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dirigente della stessa Azienda o Ente che abbia necessità di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane annuali di cui il dirigente deve necessariamente fruire ai sensi dell'art.10 del D.Lgs.n.66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni in caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e in 24 giorni in caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 33, comma 6 (Ferie e recupero festività soppresse).

2. I dirigenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Azienda o Ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e delle giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità di cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. L'Azienda o Ente ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dirigenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano per iscritto la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni verrà effettuata in misura proporzionale tra tutti i dirigenti offerenti.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dirigente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché delle assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove, cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

### **Art. 35**

#### **Decorrenza e disapplicazioni**

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:
  - Art. 21 del CCNL del 5.12.1996, I biennio economico, art. 24, comma 2, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV, e artt. 20 del CCNL del 5.12.1996 I biennio economico, art. 24, comma 3, del CCNL del 3.11. 2005 dell'Area III, con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Ferie e festività);
  - Art. 5 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Determinazione dei compensi per ferie godute);
  - Art. 16, comma 1, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Disposizioni particolari e conferme);

## **Capo V**

### **Assenze e congedi**

#### **Art. 36**

#### **Assenze giornaliere retribuite**

1. Il dirigente può assentarsi nei seguenti casi da documentare debitamente:
  - a) partecipazione a concorsi od esami – limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero partecipazione a convegni, congressi o corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionale facoltativi, connessi all'attività di servizio: giorni otto all'anno;
  - b) lutto per il coniuge per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o per il convivente ai sensi dell'art.1, comma 36 e 50, della legge 76/2016 (Unioni civili e patto di convivenza): giorni tre per evento da fruire entro sette giorni lavorativi dal decesso.
2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio. Tale permesso può essere fruito anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
3. Le assenze dei commi 1 e 2 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
4. Durante i predetti periodi al dirigente spetta l'intera retribuzione esclusi gli emolumenti che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

#### **Art. 37**

#### **Assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari**

1. Il dirigente può assentarsi, compatibilmente con le esigenze di servizio, per 18 ore retribuite nell'anno solare per particolari motivi personali o familiari.
2. Le assenze orarie retribuite del comma 1:
  - a) non riducono le ferie;
  - b) non sono fruibili per frazione di ora;
  - c) sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio;
  - d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente alle altre tipologie di assenze fruibili ad ore, previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
  - e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a

disposizione del dirigente è convenzionalmente pari alle ore di cui all'art. 24, comma 7, (Orario di lavoro dei dirigenti);

f) sono compatibili con la fruizione nel corso dell'anno solare delle assenze giornaliere previste dalla legge o dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro;

3. Il trattamento economico delle assenze orarie del presente articolo è pari all'intera retribuzione esclusi gli emolumenti che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. In caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto si procede al riproporzionamento delle ore di assenza di cui al comma 1.

### **Art. 38**

#### **Assenze previste da particolari disposizioni di legge**

1. Il dirigente ha diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad assentarsi per fruire dei tre giorni di cui all' art. 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali assenze sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

2. Al fine di garantire la funzionalità delle strutture e la migliore organizzazione dell'attività, il dirigente, che fruisce delle assenze di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese ovvero, in caso di orario di lavoro articolato in turni, in tempo utile per la predisposizione della turnistica per il mese di riferimento.

3. In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

4. Il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad assentarsi, con conservazione della retribuzione nei casi previsti da specifiche disposizioni di legge con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo rispettivamente previsti dall'art. 1 della Legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della Legge 4 maggio 1990 n. 107 e l'art. 5, comma 1, della Legge 6 marzo 2001 n. 52.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dirigente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

6. Le Aziende ed Enti favoriscono la partecipazione dei dirigenti alle attività delle Associazioni di volontariato di cui alla Legge 11 agosto 1991, n. 266 ed al regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile. Le Aziende ed Enti favoriscono, altresì, la partecipazione alle riunioni degli ordini professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi

organi senza riduzione del debito orario al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato.

### **Art. 39** **Congedi per le donne vittime di violenza**

1. La dirigente, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dirigente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla dirigente è quello previsto per il congedo di maternità, dall'art. 44 (Congedi dei genitori).
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie e è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La dirigente può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dirigente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto, secondo quanto previsto dall'art. 111 (Orario di lavoro del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto). Il rapporto a impegno orario ridotto viene trasformato in rapporto di lavoro a impegno orario pieno, a richiesta della dirigente.
7. La dirigente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'Azienda o Ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'Azienda o Ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dirigente ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica, area e disciplina
8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia di cui all'art. 10 del CCNL del 10.2.2004 come integrato dall'art. 24, comma 13, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e di cui all'art.10 del CCNL del 10.2.2004 come integrato dall'art. 24, comma 15, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle

professioni sanitarie (Aspettativa) per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le Aziende ed Enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni del comma 2 del medesimo art.10 Area IV e Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

9. La dirigente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno.

#### **Art. 40**

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

1. I dirigenti possono assentarsi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. Le assenze di cui al comma 1, sono assimilate alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposte al medesimo regime economico delle stesse.

3. Le assenze orarie di cui al comma 1:

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di assenze fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;

b) non sono assoggettate alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore e venti minuti di assenza fruiti su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. Le assenze orarie di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dirigente viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale nella giornata di assenza di cui all'art. 24, comma 7 (Orario di lavoro dei dirigenti).

6. Nel caso di assenza fruita su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del dirigente è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. L'assenza richiede il rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio

dell'orario di lavoro del giorno in cui il dirigente intende fruire dell'assenza giornaliera od oraria.

9. L'assenza di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'Azienda o Ente dal dirigente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima per via telematica a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dirigente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza viene imputata alla malattia con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'Azienda o Ente secondo le modalità ordinariamente previste in tali ipotesi;

b) attestazione di presenza, redatta dal personale sanitario o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma precedente, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza viene imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di cui al comma 11, lett. b).

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dirigenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito. I dirigenti interessati producono tale certificazione all'Azienda o Ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto ove esistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11 dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dirigente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa alle assenze di cui al presente articolo, anche delle assenze per motivi familiari e personali e dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro

straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dai vigenti CCNL.

### **Art. 41** **Assenze per malattia**

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



8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
10. Il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa di legge vigente, è il seguente:
- a) intera retribuzione di cui alla tabella allegata al n.3 del CCNL del 3.11.2005, come aggiornata dal protocollo d'intesa dell'11.4.2007, dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, per i primi 9 mesi di assenza;
  - b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
  - c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
  - d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;
  - e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7 comma 5 lettera c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dirigente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.
11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a *day hospital*, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o dalla struttura sanitaria che effettua la prestazione purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di *day surgery*, *day service*, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.
12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.
13. Il dirigente che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
14. Il dirigente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Azienda o Ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti.
15. Qualora il dirigente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Azienda o Ente.

16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il dirigente è tenuto a darne comunicazione all'Azienda o Ente. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente pagato dal terzo responsabile al dirigente è versato da quest'ultimo all'Azienda o Ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 10 compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Azienda o Ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

## **Art. 42**

### **Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita**

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di *day – hospital*, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dirigente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai vigenti CCNL .
2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dagli istituti o strutture accreditate o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.
3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.
4. I giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, 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 dall'organo medico competente.
5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dirigente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.
6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.
7. La disciplina del presente articolo è estesa anche ai casi di donazione di organi tra vivi.

### **Art. 43**

#### **Infortunati sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio**

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale o all'abrogata infermità (infortunio o malattia) riconosciuta al dirigente da causa di servizio, seppure nei limiti di cui al successivo comma 2, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto pari a 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi. In tale periodo di comporta, che è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dirigente spetta la retribuzione di cui all'art. 41, comma 10, lett. a) (Assenze per malattia).

2. Per le infermità dovute a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dirigenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

### **Art. 44**

#### **Congedi dei genitori**

1. Al dirigente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. n. 151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28 del D.Lgs. n. 151 del 2001, alla dirigente o al dirigente spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati e la R.I.A. ove in godimento, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 5, lettera b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dirigente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1 del D.Lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita del bambino (congedo per la malattia del figlio), nei casi previsti dall'art. 47 del D.Lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri

sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 2.

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

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

#### **Art. 45**

### **Congedo parentale su base oraria**

1. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del D.Lgs.n.151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a impegno orario pieno che a impegno orario ridotto, in servizio presso le Aziende ed Enti del comparto, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 32 e delle relative disposizioni attuative.

#### **Art. 46**

### **Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psicofisiche**

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dirigenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

- a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto per le assenze per malattia;
  - b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
  - c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a impegno orario ridotto, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
  - d) assegnazione del dirigente a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dirigenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado ovvero i conviventi ai sensi della legge 76/2016 che si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.
3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per le assenze per malattia.
4. Il dirigente deve riprendere servizio presso l'Azienda o Ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
5. Qualora risulti che i dirigenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'Azienda o Ente può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni relative alle assenze per malattia.
6. Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dirigente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'azienda o ente.
7. Nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto nel rispetto della normativa disciplinare.

### **Art. 47** **Richiamo alle armi**

1. I dirigenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto e dell'incarico in conformità alle disposizioni contrattuali contenute nel Capo II rubricato "Il sistema degli incarichi dirigenziali" di cui al presente CCNL per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al

predetto personale l'Azienda o Ente corrisponde il trattamento economico previsto ai sensi dell'art.1799 del D.Lgs. n.66 del 2010.

2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art. 1799, ai dirigenti richiamati alle armi, l'Azienda o Ente corrisponde l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall' amministrazione militare.

3. Alla fine del richiamo il dirigente deve porsi a disposizione dell'Azienda o Ente per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

### **Art. 48**

#### **Unioni civili**

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/ 2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

### **Art. 49**

#### **Decorrenza e disapplicazioni**

1. Con l'entrata in vigore del presente capo, ai sensi dell'art.2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art. 23 del CCNL del 5.12.1996, I biennio economico, art. 14, comma 3, del CCNL del 10.2.2004, art. 24, comma 1, del CCNL del 3.11.2005, art. 27, comma 4, del CCNL del 17.10.2008 dell'Area IV, e art. 22 del CCNL del 5.12.1996, I biennio economico, art. 14, comma 3, del CCNL del 10.2.2004, art. 24, comma 1, del CCNL del 3.11.2005, art. 28, comma 3, del CCNL del 17.10.2008 dell'Area III, con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Assenze retribuite);
- Art. 14, comma 3, del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Congedi per eventi e cause particolari);
- Art. 24 del CCNL del 5.12. 1996 , I° biennio economico, art. 9 CCNL del 10.2.2004 e art. 24, comma 14, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e art. 23 del CCNL del 5.12. 1996 , I° biennio economico, art. 9 CCNL del 10.2.2004 e art. 24, comma 16, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla

sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Assenze per malattia) fatto salvo quanto previsto dall'art.41 "Assenze per malattia", comma 10, lett. a) del presente CCNL e fatto salvo quanto previsto dall'art.43 "Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità' dovute a causa di servizio", comma 1, del presente CCNL;

- Art. 25 del CCNL del 5.12.1996 dell'Area IV e art. 24 del CCNL del 5.12.1996 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio);
- Art.15 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Congedi dei genitori);
- Art. 12 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Tutela dei dirigenti in particolari condizioni psicofisiche);
- Art. 13 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Tutela dei dirigenti portatori di handicap);
- Art. 14, comma 3, del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Congedi per eventi e cause particolari);
- Art.27 del CCNL del 5.12.1996 e art.24, comma 3, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e art. 26 del CCNL del 5.12.1996 e art. 24, comma 4, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Servizio militare).

## **Capo VI Formazione**

### **Art. 50**

#### **Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata**

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle Aziende ed Enti come metodo permanente per la valorizzazione della capacità ed attitudini personali e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema sanitario.
2. L'Azienda o l'Ente definisce annualmente la quota di risorse da destinare ad iniziative di formazione ed aggiornamento dei dirigenti tenuto conto anche della circolare del Ministro della funzione pubblica n. 14 del 24.4.1995, costituendo un

apposito fondo nel quale confluiscono anche le risorse stanziare dalle vigenti disposizioni normative regionali, statali e comunitarie.

3. L'Azienda o Ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dell'art. 6 bis, comma 2, (Organismo paritetico), realizza iniziative di formazione e di aggiornamento professionale obbligatorio anche avvalendosi della collaborazione di altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la cultura manageriale e la capacità dei dirigenti di gestire iniziative di miglioramento e di innovazione dei servizi, destinate a caratterizzare le strutture sanitarie del comparto in termini di dinamismo, competitività e qualità dei servizi erogati.

4. La partecipazione alle iniziative di formazione o di aggiornamento professionale obbligatorio, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Azienda o Ente con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'Azienda o Ente. Essa può comprendere la ricerca finalizzata, in base a programmi approvati, sulla base della normativa vigente, dalle Aziende o Enti, anche in relazione agli indirizzi nazionali e regionali. In ogni caso la partecipazione alle iniziative di formazione deve essere prioritariamente garantita ai dirigenti dichiarati in esubero al fine di favorirne la ricollocazione nell'ambito degli incarichi dirigenziali previsti dal presente CCNL.

5. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dai dirigenti interessati ed effettuate con il ricorso alle ore previste dall'art. 24, comma 4, (Orario di lavoro dei dirigenti) e dall'art. 36, comma 1, lett. a), (Assenze giornaliere retribuite) senza oneri per l'Azienda o Ente. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'Azienda o Ente è, in tal caso, strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

6. Al fine di favorire con ogni possibile strumento il diritto alla formazione e all'aggiornamento professionale del dirigente, sono in particolare previsti, oltre quelli esistenti, gli istituti di cui agli artt. 19 del CCNL 10.2.2004 Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Congedi per la formazione) e art. 52 (Comando Finalizzato), per i quali è possibile la fruizione di speciali congedi.

7. La partecipazione dei dirigenti all'attività didattica, da questi svolta a favore dell'Azienda o Ente di appartenenza, si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

- a) corsi di specializzazione e di insegnamento previsti dall'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30.12.1992 n. 502 e s.m.i.;
- b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale del comparto, organizzati dalle Aziende o Enti del Servizio sanitario nazionale;
- c) corsi di formazione professionale post - base, previsti dai decreti ministeriali che hanno individuato i profili professionali di cui all'art. 6 citato nella lettera a);
- d) formazione di base e riqualificazione del personale.



8. Le attività di cui al comma 7, previa apposita selezione secondo l'ordinamento di ciascuna Azienda o Ente e nel rispetto dei protocolli previsti dalla normativa citata al precedente punto a), sono riservate, di norma, ai dirigenti delle medesime Aziende o Enti in base alle materie di rispettiva competenza, con l'eventuale integrazione di docenti esterni. L'attività didattica di cui al comma 7 è remunerata come previsto dall'art. 96, comma 5, lett. b) (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

9. Nelle linee di indirizzo saranno privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale previste dall'art. 16 bis e seguenti del D.lgs. n.502 del 1992 e s.m.i., anche favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali al fine di ottimizzare le risorse disponibili per il più ampio possibile coinvolgimento di destinatari.

### **Art. 51** **Formazione continua ed ECM**

1. Ad ulteriore integrazione di quanto previsto dall'art. 50 (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata) che disciplina la formazione e l'aggiornamento professionale obbligatorio e facoltativo, le parti confermano il carattere fondamentale della formazione continua di cui all'art. 16 bis e segg. del D.Lgs. n. 502 del 1992 e s.m.i. per favorire la quale sono da individuare iniziative ed azioni a livello regionale e aziendale che incentivino la partecipazione di tutti gli interessati.

2. La formazione continua si svolge sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati a livello nazionale e regionale. Le predette linee e progetti formativi dovranno sottolineare in particolare il ruolo della formazione sul campo e le ricadute della formazione sull'organizzazione del lavoro.

3. L'Azienda e l'Ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi da parte dei dirigenti interessati con le scadenze previste dalle vigenti disposizioni nell'ambito della formazione obbligatoria sulla base delle risorse finalizzate allo scopo ai sensi dell'art. 50, comma 2, (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata). I dirigenti che vi partecipano sono considerati in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda o Ente. La relativa disciplina è, in particolare, riportata nei commi 3 e 4 dell'art. 50, comma 2, (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata) come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.

4. Dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale della formazione continua, le parti concordano che nel caso di impossibilità anche parziale di rispettare la garanzia prevista dal comma 3 circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte dei dirigenti interessati non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del D.Lgs. n.502 del 1992 e s.m.i. Ne consegue

che, in tali casi, le Aziende ed Enti non possono intraprendere iniziative unilaterali di penalizzazione per la durata del presente contratto.

5. Ove, viceversa la garanzia del comma 3 venga rispettata, il dirigente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, subirà una penalizzazione nelle procedure di conferimento degli incarichi da stabilirsi nei criteri integrativi aziendali, ai sensi degli artt. 19, comma 3 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e 20, comma 5, (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure). Il principio non si applica nei confronti di dirigenti trasferiti dalle Aziende e Enti di cui al comma 4.

6. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia superiori a cinque mesi, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dirigente. Sono fatti salvi eventuali ulteriori periodi di sospensione previsti da disposizioni regionali in materia.

7. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali dei dirigenti e, quindi, strettamente correlata ai programmi di cui al comma 2. Ove il dirigente prescelga percorsi non rientranti nei piani suddetti o che non corrispondano alle citate caratteristiche, le iniziative di formazione - anche quella continua - rientrano nell'ambito della formazione facoltativa con oneri a carico del dirigente.

## **Art. 52** **Comando finalizzato**

1. Oltre ai congedi dell'articolo 19 del CCNL del 10.2.2004 dell'area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, il dirigente può chiedere e l'Azienda o Ente possono concedere il comando finalizzato per periodi di tempo determinati presso centri, istituti, laboratori ed altri organismi di ricerca nazionali ed internazionali che abbiano dato il loro assenso, e si ritiene fruibile entro trenta giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.

2. Il periodo di comando non può comunque superare i due anni nel quinquennio e non può essere cumulato con i congedi cui all'articolo precedente e con le aspettative per motivi personali di cui all'art. 10 CCNL 10.2.2004 come integrato dall'art. 24, comma 13, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e di cui all'art.10 del CCNL del 10.2.2004 come integrato dall'art. 24, comma 15, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Aspettativa).

3. In relazione all'interesse dell'Azienda o Ente che il dirigente compia studi speciali o acquisisca tecniche particolari, indispensabili per il miglior

funzionamento dei servizi, alla stessa spetta stabilire se, in quale misura e per quale durata al dirigente possa competere il trattamento economico in godimento.

4. Il periodo trascorso in comando è comunque valido ad ogni effetto ai fini dell'anzianità di servizio.

5. E' confermata la disapplicazione dei commi da 4 a 7 dell'art. 45 del D.P.R. 761 del 1979.

### **Art. 53**

#### **Decorrenza e disapplicazioni**

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art. 33 del CCNL del 5.12.1996 I biennio economico dell'area IV e art. 32 del CCNL del 5.12.1996 I biennio economico dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata);
- Art. 18 del CCNL del 10.2.2004 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Formazione);
- Art. 23 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Formazione ed ECM);
- Art. 20 del CCNL del 10.2.2004 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Comando finalizzato).

### **Capo VII**

#### **Mobilità**

### **Art. 54**

#### **Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria dei dirigenti**

1. La mobilità volontaria dei dirigenti tra Aziende ed Enti del comparto è disciplinata dall'art. 30, del D.Lgs. n. 165/2001.

2. Al fine di rendere maggiormente trasparente l'istituto della mobilità volontaria, è stabilito quanto segue:

a) la mobilità avviene nel rispetto dell'area e disciplina di appartenenza del dirigente stesso in relazione al posto da coprire;

b) il bando indica procedure e criteri di valutazione;

- c) la partecipazione è consentita a tutti i dirigenti in possesso dei requisiti di esperienza e competenza indicati nel bando;
- d) la mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro;
- e) il fascicolo personale segue il dirigente trasferito e nel conferimento degli incarichi di cui all'art. 18 (Tipologie d'Incarico) per i dirigenti con meno di cinque anni di attività l'Azienda o Ente tiene conto delle valutazioni riportate dal dirigente anche nelle precedenti Aziende o Enti;
- f) fermo restando che l'attivazione della mobilità richiede il consenso dell'Azienda o Ente di appartenenza, la partecipazione al bando può avvenire anche senza il preventivo assenso della stessa;
- g) la mobilità richiesta da un dirigente comporta, nel trasferimento, la perdita dell'incarico dirigenziale conferito dall'Aziende o Ente di provenienza e delle relative indennità correlate; l'Azienda o Ente di destinazione provvede all'affidamento al dirigente trasferito di uno degli incarichi tra quelli previsti dall'art. 18 (Tipologie di incarico), tenuto conto delle valutazioni riportate dal dirigente anche nelle precedenti Aziende o Enti; l'incarico di direzione di struttura complessa potrà essere conferito dalla nuova Azienda o Ente con le procedure dell'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa – Criteri e Procedure).
3. E' disapplicato l'art. 20 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Mobilità volontaria) fatte salve le disapplicazioni di cui al suo comma 7.

## **Capo VIII**

### **Verifica e valutazione dei dirigenti**

#### **Art. 55**

#### **Obiettivi e principi della valutazione**

1. Nel rispetto dei principi fissati dall'art. 15, comma 5, del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i., la valutazione dei dirigenti costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione, per l'incremento della soddisfazione degli utenti e per orientare i percorsi di carriera e lo sviluppo professionale dei singoli dirigenti. La valutazione è altresì diretta a verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e delle capacità professionali.

## **Art. 56**

### **Procedure di valutazione**

1. Le Aziende o Enti, con proprio regolamento, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dell'attività professionale svolta dai dirigenti nonché dei costi, dei rendimenti e dei risultati in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati, per i dirigenti con incarichi di natura gestionale anche alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali tutti i processi di valutazione di cui al presente capo si articolano.
2. I risultati finali delle valutazioni effettuate dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale.
3. Le Aziende o Enti adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di valutazione, tenuto conto dell'art. 6, comma 1, lett. c) (Confronto regionale). Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di confronto ai sensi dell'art.5, comma 3, lett. c) (Confronto).
4. Le procedure di valutazione devono essere improntate ai seguenti principi:
  - a) imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all'incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione delle relative componenti retributive, inerenti alla retribuzione di risultato a seguito di una tempestiva verifica dei risultati conseguiti.
  - b) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
  - c) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
  - d) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi.
5. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi gestionali e specifici riferiti alla singola professionalità nonché ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni di cui agli articoli successivi ed è costituito, in linea di principio, dagli elementi indicati negli articoli 18 (Tipologie d'incarico) e 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e 20, con particolare riguardo al comma 5, (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure), ulteriormente integrabili a livello aziendale nell'ambito del proprio regolamento .

**Art. 57****Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti**

1. Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:

a) il collegio tecnico;

b) l'organismo indipendente di valutazione o altro soggetto con funzioni analoghe previsto nell'organizzazione aziendale.

2. In prima istanza, il dirigente direttamente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale e, in seconda istanza, il Collegio tecnico, nominato dal direttore generale e presieduto dal direttore di dipartimento, nel quale deve essere sempre garantita la rappresentanza della specifica disciplina o profilo del valutato, sono deputati alla verifica e valutazione:

a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti. Tale valutazione deve essere fatta entro la scadenza degli incarichi stessi allo scopo di assicurare, senza soluzione di continuità, il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi. Per i dirigenti neoassunti il cui incarico sia scaduto prima del compimento del quinto anno di servizio tale valutazione è finalizzata al progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base come previsto all'art. 18, comma 1, par. II, lett. d) (Tipologie d'incarico);

b) dei dirigenti di nuova assunzione immediatamente dopo il termine del primo quinquennio di servizio ai fini dell'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 18 comma 2, (Tipologie d'incarico) e del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività;

c) di tutti i dirigenti ai fini del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività prevista per dirigenti che hanno superato il quindicesimo anno di esperienza professionale, immediatamente dopo tale superamento.

3. Il Collegio tecnico dovrà dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento. diretto, tra l'altro, alla soluzione di alcuni casi, quali, ad esempio, l'astensione - da parte del direttore di dipartimento componente del Collegio tecnico - dalla valutazione di un dirigente già da lui stesso valutato ovvero chi debba procedere alla valutazione di II istanza ove questa riguardi un dirigente di struttura complessa - componente del collegio tecnico.

4. In prima istanza, il dirigente direttamente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale e in seconda istanza, l'organismo indipendente di valutazione o altro soggetto con funzioni analoghe previsto nell'organizzazione aziendale, sono deputati alla verifica e valutazione annuale, secondo gli indirizzi definiti dalle regioni e ai fini di cui ai successivi art. 58 (Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione) e art. 61 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione):

a) dei risultati di gestione e prestazionali del dirigente di dipartimento, di struttura complessa, di distretto, di presidio e di struttura semplice secondo gli strumenti indicati dall'art. 15, comma 5, secondo periodo D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i.;

b) dei risultati raggiunti da tutti gli altri dirigenti in relazione agli obiettivi assegnati.

5. Per le diverse tipologie di valutazione sopra richiamate, sulla base degli specifici regolamenti aziendali di attuazione:

- la valutazione di prima istanza attiene alla verifica ed alla valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte, rappresentando il momento conclusivo di un processo articolato di definizione dei risultati e delle attività attesi, di monitoraggio e confronto periodico e, infine appunto, di valutazione conclusiva di quanto conseguito;
- la valutazione di seconda istanza attiene alla verifica ed alla validazione della correttezza metodologica della valutazione attuata in prima istanza, con la possibilità di modificarla ed integrarla qualora si rilevassero anomalie significative, certificando così le valutazioni finali; inoltre si attua attraverso valutazioni di merito nel caso di prima istanza negativa nell'ambito della procedura di cui all'art. 60 (La valutazione negativa).

### **Art. 58**

#### **Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione**

1. La valutazione annuale da parte dell'organismo indipendente di valutazione riguarda i risultati di cui all'art. 57, comma 4, lett. a) e b) (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti).

2. L'esito positivo della valutazione annuale di cui al comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione).

3. L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi di valutazione delle Aziende ed Enti, anche alla formazione della valutazione delle attività professionali da attuarsi da parte del Collegio tecnico.

4. Per i dirigenti di nuova assunzione che non abbiano ancora raggiunto i cinque anni di servizio, l'esito positivo delle verifiche annuali è condizione per il progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base come previsto all'art. 18, comma 1, par. II, lett. d) (Tipologie d'incarico).

### **Art. 59**

#### **Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico**

1. La valutazione del Collegio tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto:

- a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi - professionale nell'organizzazione dipartimentale;
- b) dei risultati conseguiti e delle competenze dimostrate nello svolgimento delle attività professionali relative all'incarico affidato;
- c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
- d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
- e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;
- f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi assegnati nonché i processi formativi e la selezione del personale;
- g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostiche terapeutiche aziendali;
- h) delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;
- i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali;
- l) del rispetto del codice di comportamento di cui all'art. 54 D.Lgs. n.165/2001 e del codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna Azienda o Ente, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici nonché delle direttive aziendali e dei relativi regolamenti;
- m) delle valutazioni annuali conseguite, in seconda istanza dall'Organismo indipendente di valutazione;
- n) delle eventuali indicazioni regionali.

2. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico produce i seguenti effetti:

- a) per i dirigenti titolari di incarico diverso da quello di base e il cui termine sia scaduto, realizza la condizione per la conferma dell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale, economico e professionale, nel rispetto dell'art. 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa- Criteri e procedure) e dell'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di



struttura complessa- Criteri e procedure). Per i dirigenti neoassunti il cui incarico sia scaduto prima del compimento del quinto anno di servizio tale esito è finalizzato al progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base come previsto all'art. 18, comma 1, par. II, lett. d) (Tipologie d'incarico);

b) per i dirigenti neo-assunti, al termine del quinto anno realizza la condizione per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività e per l'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 18 comma 2, (Tipologie d'incarico).

c) per i dirigenti che hanno già superato il quindicesimo anno, consente il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta.

### **Art. 60**

#### **La valutazione negativa**

1. Nei distinti e specifici processi di valutazione dell'art. 57 (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti), la formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduta da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

### **Art. 61**

#### **Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione**

1. Sugli effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione resta vigente quanto previsto dall'art. 30 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Effetti della valutazione negativa dei risultati).

### **Art. 62**

#### **Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico**

1. L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti affidato al Collegio tecnico è attuato con le procedure di cui all'art. 60 (La valutazione negativa).

2. Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro

incarico tra quelli ricompresi nell'art. 18, comma 1, punto I, lett. b) e c) e punto II, lett. a), b) e c) (Tipologie d'incarico), congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Il mantenimento in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

3. Nei confronti dei restanti dirigenti, il risultato negativo della verifica del comma 1, effettuata alla scadenza dell'incarico, non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli dell'art. 18, comma 1, punto II, lett. a), b) e c) (Tipologie d'incarico) di minor valore economico nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività ove da attribuire nel medesimo anno.

4. Per i dirigenti con incarico professionale di base, al compimento dei cinque anni di servizio, il risultato negativo della verifica del comma 1 comporta il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico come previsto dall'art. 18, comma 2, (Tipologie d'incarico) nonché nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività.

5. Per tutti i dirigenti in caso di valutazione negativa, la retribuzione di posizione complessiva, è decurtata in una misura non superiore al 40%. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

6. Nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4 è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda o Ente previa attuazione delle procedure previste dall'art. 106 (Comitato dei Garanti).

7. I dirigenti di cui ai commi 3,4 e 5 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo all'indennità di esclusività e alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva. Dopo tale nuova verifica e in presenza di valutazione positiva, le Aziende ed Enti attribuiscono ai dirigenti del comma 4 che abbiano già compiuto i cinque anni di servizio una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 18, comma 2, (Tipologie d'incarico).

### **Art. 63**

#### **Decorrenza e disapplicazioni**

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del presente CCNL, cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art. 8 del CCNL del 17.10.2008 dell'area IV e art. 11 del CCNL del 17.10.2008 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Obiettivi);
- Art. 9 del CCNL del 17.10.2008 dell'area IV e art. 12 del CCNL del 17.10.2008 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Principi della valutazione);
- Art.10 del CCNL del 17.10.2008 dell'area IV e art. 13 del CCNL del 17.10.2008 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Procedure della valutazione);
- Art.25 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La verifica e valutazione dei dirigenti);
- Art.26 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti);
- Art.27 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti);
- Art.28 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti);
- Art.29 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La valutazione negativa);
- Art.31 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti);
- Art.32 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norma finale del sistema di valutazione);
- Allegato 5 del CCNL del 3.11. 2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Procedimento di valutazione);

## **Capo IX**

### **Coperture assicurative, rischio clinico e patrocinio legale**

#### **Art. 64**

#### **Coperture assicurative per utilizzo di mezzo di trasporto proprio o aziendale**

1. Le Aziende ed Enti stipulano, a proprio carico, apposita polizza assicurativa in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti

di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. La polizza è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dirigente, nonché di lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.

2. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'Azienda o Ente sono in ogni caso integrate con la copertura nei limiti e con le modalità di cui al comma 1, dei rischi di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

3. I massimali delle polizze di cui ai commi 1 e 2 non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

4. Gli importi liquidati ai dirigenti dalle società assicuratrici per morte o gli esiti delle lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo, sono detratti dall'Azienda o Ente fino alla concorrenza delle somme (compresi gli oneri riflessi) spettanti al dirigente per l'assenza dello stesso conseguente all' infortunio sul lavoro per lo stesso evento.

5. Il rimborso delle spese documentate e autorizzate dall'Azienda o Ente per le trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio è disciplinato dall'art. 80 (Trattamento di trasferta).

6. Si conferma la disapplicazione dell'art. 28, comma 2, del DPR 761/1979 e dell'art. 88 del DPR 384/1990.

## **Art. 65**

### **Copertura assicurativa per la responsabilità civile**

1. Le Aziende o Enti garantiscono, con oneri a proprio carico, una adeguata copertura assicurativa o altre analoghe misure per la responsabilità civile di tutti i dirigenti della presente area, ivi comprese le spese di assistenza tecnica e legale ai sensi dell'art. 67 (Patrocinio legale) per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, in conformità a quanto disposto dalla Legge 114/2014 e 24/2017 e dai decreti ministeriali ivi previsti, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

2. Sono fatte salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa di cui al comma 1.

3. Le Aziende ed Enti rendono note ai dirigenti, con completezza e tempestività, tutte le informazioni relative alla copertura assicurativa e alle altre analoghe misure previste dal comma 1 con le modalità previste dalla legge 24/2017.

## **Art. 66**

### **Sistemi per la gestione del rischio**

1. Le parti prendono atto che la promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione degli errori nell'ambito della gestione del rischio e delle logiche del governo clinico rappresenta una condizione imprescindibile per migliorare la qualità dell'assistenza e per l'erogazione di prestazioni più coerenti con le aspettative dei cittadini.
2. Le Aziende ed Enti attivano sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici adeguati per una corretta valutazione delle modalità di lavoro da parte dei professionisti nell'ottica di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale nonché di ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture sanitarie.
3. Le Aziende ed Enti sono tenute a dotarsi di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalità specifiche ed adeguate secondo gli atti di indirizzo regionali in materia, e, nell'ottica di fornire trasparenza e completezza al processo di accertamento dei fatti, coinvolgono il professionista interessato nel sinistro in esame.
4. Al fine di individuare modalità di gestione e di ricomposizione dei conflitti, le Aziende ed enti ricercano mediazioni stragiudiziali e potenziano la trattazione del contenzioso, mediante lo sviluppo di specifiche competenze legali e medico-legali, nonché l'istituzione, senza oneri aggiuntivi, di appositi Comitati per la valutazione dei rischi.
5. I dirigenti devono avere un ruolo attivo sia nella corretta ed informata gestione del rischio che nelle attività connesse alla prevenzione dello stesso. A tal fine sono tenuti a partecipare annualmente alle iniziative di formazione aziendale, di cui all'art. 24, comma 4, (Orario di lavoro dei dirigenti) garantendo un numero di ore annuali non inferiori a 20, secondo le linee di indirizzo regionali.
6. Ai fini di cui al presente articolo, le Regioni forniscono le necessarie linee di indirizzo sulle materie di cui al presente articolo.

## **Art. 67**

### **Patrocinio legale**

1. L'Azienda e Ente, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dirigente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli dei consulenti tecnici, fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente.

2. Qualora il dirigente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, intenda nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Azienda o Ente o a supporto dello stesso, vi deve essere il previo comune gradimento dell'Azienda o Ente e i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'Azienda o Ente procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dirigente, prosciolti da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse ivi inclusi i procedimenti amministrativo-contabili ove il rimborso avverrà nei limiti di quanto liquidato dal giudice. Resta comunque ferma la possibilità per il dirigente di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche senza il previo comune gradimento dell'Azienda o Ente. In tale ultimo caso, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.

3. L'assistenza di cui ai commi 1 e 2 è garantita altresì per i procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità.

4. I costi sostenuti dall'Azienda o Ente in applicazione dei commi 1, 2 e 3, con riferimento alla responsabilità civile, sono coperti dalla polizza assicurativa o dalle altre analoghe misure di cui all'art. 65 (Coperture assicurative per la responsabilità civile).

5. L'azienda dovrà esigere dal dirigente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'Azienda o Ente per la sua difesa ivi inclusi gli oneri sostenuti nei procedimenti di cui al comma 3.

6. E' confermata la disapplicazione dell'art. 41 del DPR 270/1987.

## **Art. 68**

### **Decorrenza e disapplicazioni**

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del presente CCNL, cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art.24 del CCNL dell'8.6.2000, I biennio economico, art. 21 del CCNL del 3.11.2005, art.24 comma 7 del CCNL del 3.11.2005 e art. 16 del CCNL del 17. 10.2008 dell'area IV e art.24 del CCNL dell'8.6.2000, I biennio economico, art. 21 del CCNL del 3.11.2005, art.24 comma 8 del CCNL del 3.11.2005 e art. 18 del CCNL del 17. 10.2008 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Coperture assicurative e tutela legale);

- Art.17 del CCNL del 6.5.2010 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sistemi per la gestione del rischio e copertura assicurativa);
- Art. 25 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Patrocinio legale);

## **Capo X** **Responsabilità disciplinare**

### **Art. 69** **Principi generali**

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità, attestate dall'art. 15 del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Aziende ed Enti del SSN, sono stabilite, per i dirigenti a cui si applica il presente CCNL, specifiche fattispecie di responsabilità disciplinare, nonché il relativo sistema sanzionatorio con la garanzia di adeguate tutele ai dirigenti medesimi, nel rispetto di quanto stabilito dal D.Lgs. n.165/2001.

2. Costituisce principio generale la netta distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse. La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui alle previsioni di legge e contrattuali vigenti e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, che invece riguarda il raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati, le prestazioni e le competenze professionali e organizzative dei dirigenti, responsabilità che viene accertata secondo le procedure e mediante gli organismi previsti nell'ambito del sistema di valutazione di cui al presente CCNL.

3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

4. Per la responsabilità disciplinare, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni, individuate dal presente CCNL, sono applicate secondo i principi e i criteri

definiti dal presente CCNL medesimo, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 55 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001, con particolare riferimento alla regolamentazione del procedimento disciplinare. L'irrogazione della sanzione deve basarsi su elementi certi ed obiettivi, deve essere tempestivamente comunicata al dirigente e, al fine di garantire la certezza delle situazioni giuridiche, non può essere applicata una sanzione di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo.

## **Art. 70** **Obblighi del dirigente**

1. Il dirigente conforma la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile e contribuisce alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità.

2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, operando costantemente nel pieno rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al DPR 62/2013 di cui si impegna a osservare tutte le disposizioni nonché dei codici di comportamento adottati dalle Aziende ed Enti ai sensi dell'art. 54, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001 e di quanto stabilito nelle Carte dei Servizi.

3. Il dirigente, tenuto conto della necessità di garantire la migliore qualità del servizio, deve, in particolare:

a) assicurare il rispetto della legge, con riguardo anche alle norme regolatrici del rapporto di lavoro, nonché delle disposizioni contrattuali, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Azienda o Ente e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

c) nello svolgimento della propria attività, mantenere una condotta uniformata a principi di correttezza e di collaborazione nelle relazioni interpersonali, all'interno dell'Azienda o Ente con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, astenendosi, in particolare nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possono nuocere all'immagine dell'Azienda o Ente, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;



- d) nell'ambito della propria attività, mantenere un comportamento conforme al proprio ruolo, organizzando ed assicurando la presenza in servizio correlata alle esigenze della propria struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, nel rispetto della normativa contrattuale e legislativa vigente;
- e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi personali, del coniuge, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado come indicato dal D.P.R. 62/2013;
- f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura cui è preposto, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;
- g) informare l'Azienda o Ente di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale, quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda o Ente;
- h) astenersi dal chiedere o accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore;
- i) garantire, per quanto nei suoi poteri e nei suoi obblighi di servizio, il massimo rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente nell'arco delle 24 ore, nell'ambito delle funzioni assegnate al dirigente, nel rispetto dalla normativa contrattuale vigente;
- j) assicurare la massima diligenza nella compilazione e tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;
- k) rispettare le norme di legge, contrattuali ed aziendali in materia di espletamento dell'attività libero professionale;
- l) rispettare le leggi vigenti in materia di attestazione di malattia e di certificazione per l'assenza per malattia;
- m) qualora svolga attività di ricerca scientifica dovrà attenersi alle regole di comportamento di buona fede internazionalmente condivise dalla comunità scientifica, e quindi dovrà evitare rigorosamente comportamenti fraudolenti volti ad alterare i risultati della ricerca di cui è responsabile al fine di conseguire un indebito vantaggio in termini di riconoscimento di pubblicazioni o ottenimento di finanziamenti.

4. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro, nonché di divieto di fumo.

5. In materia di incompatibilità, resta fermo quanto previsto dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001, anche con riferimento all'art. 1, comma 60 e segg. della legge 662 del 1996.

### **Art. 71** **Sanzioni disciplinari**

1. Nel rispetto dei principi generali di cui all'art. 69 (Principi generali) le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 70 (Obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) censura scritta;

b) sanzione pecuniaria;

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 72 ( Codice disciplinare);

d) licenziamento con preavviso;

e) licenziamento senza preavviso.

2. Sono altresì previste, dal D.Lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:

a) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art.55-bis, comma 7;

b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 1;

c) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 3.

3. Per le forme e i termini del procedimento disciplinare, trovano applicazione le previsioni dell'art. 55 bis del D.Lgs. n.165/2001.

4. Il procedimento disciplinare viene svolto dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55/bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001.

5. Nei casi stabiliti dall'art. 55, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, il soggetto competente ad assumere le determinazioni conclusive del procedimento disciplinare è il direttore generale o chi da lui delegato.

6. Nell'ambito del procedimento disciplinare previsto dall'art. 55/bis del D.Lgs. n.165/2001 la contestazione dell'addebito deve essere specifica e tempestiva, nel rispetto dei termini temporali previsti dalla legge, nonché contenere l'esposizione chiara e puntuale dei fatti in concreto verificatisi, al fine di rendere edotto tempestivamente il dirigente degli elementi a lui addebitati e consentire allo stesso di esercitare il diritto di difesa.

7. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari, decorsi due anni dalla loro irrogazione.

8. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

9. Resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'art. 55 quater del D.Lgs. n.165/2001.

## **Art. 72** **Codice disciplinare**

1. Le Aziende ed Enti sono tenute al rispetto dei principi generali di cui all'art. 69 (Principi generali) nonché dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza. A tale fine sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza dimostrata, tenuto anche conto della prevedibilità dell'evento;
- la rilevanza della infrazione e dell'inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell'Azienda o Ente;
- entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 e 8 già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità e diversa tipologia tra quelle individuate nell'ambito del presente articolo.

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

4. La sanzione disciplinare dal minimo della censura scritta fino alla multa da € 200 a € 500 si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

a) inosservanza della normativa contrattuale e legislativa vigente, nonché delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55/ quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001;

b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti della direzione aziendale, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

d) comportamento negligente nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche;

e) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Azienda o Ente di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale quando per la particolare natura dei reati contestati al dirigente si possono configurare situazioni di incompatibilità ambientale o di grave pregiudizio per l'Azienda o Ente;

f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, nonché del divieto di fumo, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Azienda o Ente o per gli utenti;

g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all'Azienda o Ente.

L'importo delle multe sarà introitato nel bilancio dell'Azienda o Ente ed è destinato alle attività relative alla sicurezza del personale sanitario.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 15 giorni, si applica nel caso previsto dall'art. 55 bis, comma 7 del D.Lgs. n. 165/2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 3 mesi si applica nei casi previsti dall'art. 55 sexies, comma 3 – salvo i casi più gravi, ivi indicati, ex art. 55 quater, comma 1, lettera f-ter) e comma 3 quinquies - e dall'art. 55 septies, comma 6, del D.lgs. n.165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi, si applica nel caso previsto dall'art. 55 sexies, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7 oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico oppure nei confronti dell'Azienda o Ente o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti o dei dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni offensive nei confronti dell'Azienda o Ente o dei componenti della direzione aziendale, degli altri dirigenti, dei dipendenti o di terzi, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dirigente, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55 sexies, comma 3, del D.Lgs. n.165/2001;

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett.

b) del D.Lgs. n.165/2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi;

- f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
- g) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale;
- h) comportamenti omissivi o mancato rispetto dei compiti di vigilanza, operatività e continuità dell'assistenza al paziente, nell'arco delle ventiquattro ore, nell'ambito delle funzioni assegnate e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;
- i) comportamento negligente od omissivo nella compilazione, tenuta e controllo delle cartelle cliniche, referti e risultanze diagnostiche, da cui sia derivato un danno per l'Azienda o Ente o per i terzi;
- j) inosservanza degli obblighi, a lui ascrivibili in merito alla certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia;
- k) qualsiasi comportamento negligente, dal quale sia derivato grave danno all'Azienda o Ente o a terzi, fatto salvo quanto previsto dal comma 7;
- l) atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;
- m) atti, comportamenti o molestie lesivi della dignità della persona;
- n) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
- o) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale in applicazione dell'art 55 quinquies comma 3bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- p) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza in applicazione dell'art 55 quinquies comma 3bis del D.Lgs. n.165/2001;

9. Nei casi di sospensione di cui al presente articolo, l'Azienda o Ente, in relazione a documentate esigenze organizzative e funzionali dirette a garantire la continuità assistenziale, può differire, per un massimo di 30 giorni sentito l'interessato, rispetto alla conclusione del procedimento disciplinare, la data di esecuzione della sanzione.

10. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso, per

a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. b), c), da f-bis) sino a f-quinquies del D.Lgs. n.165/2001 e 55 septies, comma 4;

b) recidiva nel biennio in una delle mancanze previste ai commi 5, 6, 7 e 8 o, comunque, quando le mancanze di cui ai commi precedenti si caratterizzano per una particolare gravità;

c) mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale, ove ne sia seguito grave conflitto di interessi o una forma di concorrenza sleale nei confronti dell'Azienda o Ente;

d) l'ipotesi di cui all'art. 55 quater comma 3-quinquies;

e) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2 secondo e terzo periodo del DPR 62/2013;

f) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;

2. senza preavviso, per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55 quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 55 quinquies, comma 3;

b) gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 74 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 75, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);

c) condanna, anche non passata in giudicato, per:

- per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012;
- per i delitti indicati dall'art.12, commi 1, 2 e 3 della legge 11 gennaio 2018 n.3;
- quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- gravi delitti commessi in servizio;
- delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 97/2001;

d) per gli atti e comportamenti non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, seppur estranei alla prestazione lavorativa, posti in essere anche nei confronti di terzo, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 del codice civile.

11. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 e dal comma 10 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 70 (Obblighi del dirigente), nonché quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

12. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, nonché al codice di comportamento e alle carte dei servizi, ove emanate, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda o Ente, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo del D.Lgs. n.165/2001. Tale pubblicità equivale a tutti gli effetti all'affissione all'ingresso della sede di lavoro.

13. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 12, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua affissione o dalla pubblicazione nel sito web dell'amministrazione. Resta ferma l'applicabilità delle sanzioni di legge.

### **Art. 73**

#### **Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 quater comma 3 bis del D.Lgs. n. 165/2001, l'Azienda o Ente, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento. Tale periodo potrà essere prorogato a sessanta giorni nei casi di particolare gravità e complessità.

2. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.



## Art. 74

### Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale o da provvedimenti giudiziari inibitori che impediscono la prestazione lavorativa, è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Azienda o Ente non proceda direttamente ai sensi dell'art. 72, comma 10, (Codice disciplinare), e dell'art. 55 ter del D.lgs.n.165/2001.
2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale, che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, secondo quanto previsto dall'art. 55 ter del D.lgs. n.165/2001, salvo che l'Azienda o Ente non proceda direttamente ai sensi dell'art. 75 comma 2 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) e dell'art. 55 ter del D.lgs.n.165/2001.
3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012 e fatta salva l'applicazione dell'art. 72 (Codice disciplinare), comma 10, qualora l'Azienda o Ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.lgs. n.165/2001, nonché dell'art. 75 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 72, comma 10, punto 2, (Codice disciplinare) qualora l'Azienda o Ente non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.lgs. n.165/2001 nonché dell'art. 75 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).
5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 55 ter del D.Lgs. n.165/2001, comma 1, ultimo periodo.
6. Ove l'Azienda o Ente intenda procedere all'applicazione della sanzione di cui all'art. 72 comma 10, punto 2, (Codice disciplinare), la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un

periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 72 comma 10, punto 2 (Codice disciplinare), l'Azienda o Ente ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso, fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 55 ter del D.Lgs. n.165/2001, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso la possibilità di ripresa del procedimento disciplinare per cessazione di motivi che ne avevano determinato la sospensione, ai fini dell'applicabilità dell'art. 72 (Codice disciplinare).

7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché la retribuzione individuale di anzianità e gli assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, compresi gli aumenti contrattuali nel frattempo intervenuti, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 75, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art.55 quater, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 165/2001.

**Art. 75****Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art.55ter e quater, del D.Lgs. n.165/2001.
2. L'Azienda o Ente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dirigente e, quando all'esito dell'istruttoria, non disponga di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare attivato.
3. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55ter del D.Lgs. n. 165/2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale, interviene una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55ter, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art.653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illeciti penali, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dell'art. 55 ter, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001.
4. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 72 (Codice disciplinare) comma 10, punto 2 e, successivamente, il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste o non costituisce illecito penale o che "l'imputato non l'ha commesso" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs.n. 165/2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

5. Dalla data di riammissione di cui al comma 4, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, compresi gli aumenti contrattuali nel frattempo intervenuti, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

6. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dall'art. 55 – ter del D.Lgs. n. 165/2001.

### **Art. 76**

#### **La determinazione concordata della sanzione**

1. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso. La procedura non ha natura obbligatoria.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o il dirigente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art.55-bis, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs. n.165/2001. La proposta dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs. n.165/2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al

comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs. n.165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall' Ufficio per i Procedimenti Disciplinari e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs. n.165/2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La mancata conclusione entro tali termini comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

### **Art. 77**

#### **Reintegrazione sul posto di lavoro e indennità supplementare**

1.L'Azienda o Ente o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, prevista dall'art. 63, comma 2, terzo periodo del D.Lgs. n. 165/2001, il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;

6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;

5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;

4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;

3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;

2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione – parte fissa già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione della variabile aziendale e di quella di risultato e delle altre indennità connesse all'incarico precedentemente ricoperto.

4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Azienda o Ente non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato la nullità o l'annullabilità del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Azienda o Ente, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

## **Art. 78** **Norme finali**

1. Al fine di monitorare e verificare l'applicazione delle norme contrattuali definite dal presente CCNL, le Aziende o Enti sono tenute ad inviare, con cadenza annuale, a ciascuna Regione un rapporto informativo sui procedimenti disciplinari effettuati anche con riferimento ai risultati degli stessi sia in termini di sanzioni erogate che di

archiviazioni effettuate. Tali informazioni, sempre in forma anonima e aggregata, sono successivamente fornite dalle Regioni alle OO.SS. rappresentative.

2.L'Azienda o Ente che, ai sensi dell'art. 63, comma 2, terzo periodo del D.Lgs. n. 165/2001 è tenuto alla reintegrazione in servizio del dirigente, effettua tale reintegrazione anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento.

### **Art. 79** **Decorrenza e disapplicazioni**

1.Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del presente CCNL, cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art. 5 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Principi generali);
- Art. 6 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Obblighi del dirigente);
- Art. 7 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sanzioni e procedure disciplinari);
- Art. 8 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie ( Codice disciplinare);
- Art. 9 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare);
- Art. 10 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale);
- Art. 11 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
- Art. 12 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La determinazione concordata della sanzione);
- Art. 13 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norme finali in tema di responsabilità disciplinare);

- Art. 14 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato);
- Art. 15 del CCNL del 6.5.2010 integrativo dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Indennità sostitutiva della reintegrazione).



## TITOLO IV ISTITUTI NORMO-ECONOMICI

### Art. 80 Trattamento di trasferta

1. Al personale dirigente comandato a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio, oltre alla normale retribuzione, compete:

- a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è quella “economica”; per i dirigenti autorizzati ad avvalersi del proprio mezzo, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia, si applica l’art. 64 (Coperture assicurative per utilizzo di mezzo di trasporto proprio o aziendale);
- b) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o, nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall’Azienda o Ente, dei taxi;
- c) 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 di complessivi € 44,26;
- d) 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;
- e) per le trasferte continuative nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni, rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l’albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località, ai sensi della lettera c).

2. Le Aziende ed Enti individuano, con gli atti di cui al comma 5, le attività svolte in particolarissime situazioni operative che, in considerazione dell’impossibilità di fruire durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, comportano la corresponsione della somma forfetaria di € 25,82 lordi giornalieri, in luogo dei rimborsi di cui al comma 1. Per le Aziende ed Enti interessati, le suddette attività, a titolo esemplificativo, sono così individuate:

- a) attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;
- b) assistenza ed accompagnamento di pazienti ed infermi durante il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza;
- c) interventi in zone particolarmente disagiate quali lagune, fiumi, boschi e selve;
- d) attività che comportino imbarchi brevi;

e) attività di controllo, di rilevazione, di collaudo, di vigilanza, di verifica ed ispettiva, sanitaria, di tutela del lavoro, di tutela dell'ambiente, del territorio e del patrimonio culturale, di tutela della salute, di repressione frodi e similari;

3. Il dirigente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

4. Le Aziende ed Enti, con gli atti di cui al comma 5, stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale dirigente per l'espletamento dell'incarico affidato.

5. Le Aziende ed Enti stabiliscono, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, nonché quanto previsto dai commi 2 e 4.

6. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle disposizioni legislative vigenti.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole Aziende ed Enti per tale specifica finalità.

8. E' confermata la disapplicazione degli artt. 43 del DPR 761/1979 e 87 del DPR 384/1990.

### **Art. 80 bis** **Welfare integrativo**

1. Le Aziende ed Enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 comma 5, lett.n) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dirigenti, tra i quali:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);

b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d) prestiti a favore di dirigenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del Fondo per la retribuzione di risultato.

## **Art. 81**

### **Decorrenza e disapplicazioni**

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2 del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art.32 del CCNL del 10.2.2004 dell' Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Trattamento di trasferta).
- Art 45, comma 2, del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e art. 46, comma 2, del CCNL del 10.2.2004 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Disapplicazioni).

## **TITOLO V**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI**

#### **Capo I**

#### **Struttura della retribuzione**

#### **Art. 82**

#### **Retribuzione e sue definizioni**

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per la quali sono previste diverse modalità temporali di erogazione.

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

a) retribuzione base mensile, costituita dallo stipendio tabellare mensile per la qualifica dirigenziale.

b) retribuzione individuale mensile, costituita da:

- retribuzione base mensile di cui alla lett. a);
- indennità di specificità medico - veterinaria;
- retribuzione di posizione complessiva d'incarico (parte fissa e variabile) compresa la maggiorazione prevista per l'incarico di direttore di dipartimento ovvero di incarichi che pur non configurandosi con tale denominazione, ricomprendano - secondo l'atto aziendale – più strutture complesse;
- indennità di esclusività per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo ove spettante;
- altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per 13 mensilità;
- retribuzione individuale di anzianità ove acquisita;
- indennità per incarico di direzione di struttura complessa ove spettante.

Tutte le voci sopra menzionate sono ricomprese nella retribuzione individuale mensile ove spettanti e nella misura in godimento.

c) retribuzione globale di fatto annuale, costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità di cui alla lett. b), alla quale si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo, nonché l'importo annuo della retribuzione di risultato e delle indennità contrattuali per le condizioni di lavoro percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella precedente lett. b);

3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.
4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156.
5. Le clausole contrattuali indicano di volta in volta a quale base retributiva debba farsi riferimento per calcolare la retribuzione giornaliera ed oraria.

### **Art. 83**

#### **Struttura della retribuzione**

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti si compone delle seguenti voci:

a) trattamento fondamentale:

- stipendio tabellare per la qualifica dirigenziale comprensivo dell'indennità integrativa speciale conglobata ai sensi dell'art. 34 del CCNL del 3.11.2005 (Indennità integrativa speciale);
- retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- indennità di specificità medico-veterinaria;
- retribuzione di posizione d'incarico parte fissa;
- assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali;
- indennità di esclusività per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo ove spettante.

b) trattamento accessorio:

- retribuzione di posizione d'incarico parte variabile aziendale sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante;
- indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ove spettante,
- retribuzione di risultato ove spettante;
- retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro (ivi inclusi i compensi per lavoro straordinario), ove spettante;
- specifico trattamento economico ove in godimento quale assegno personale ex art. 38, comma 3, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello) per l'area IV e ex art. 39, comma 2, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) per l'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

2. Ai dirigenti, è corrisposto anche l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante ai sensi delle norme vigenti.

## **Art. 84**

### **Decorrenza e disapplicazioni**

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2 del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art.26 del CCNL del 10.2.2004 dell'area IV e art.26 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Retribuzione e sue definizioni);
- Art.33 del CCNL del 3.11.2005 come modificato dall'art. 12 del CCNL del 6.5.2010 dell'area IV e art. 33 del CCNL del 3.11.2005 come modificato dall'art. 11 del CCNL del 6.5.2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Struttura della retribuzione);

## **Capo II**

### **Stipendio tabellare**

## **Art. 85**

### **Incrementi dello stipendio tabellare**

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, previsto dall'art. 2 del CCNL del 6.5.2010 (Incrementi stipendio tabellare nel biennio 2008-2009) per l'area IV e dall'art. 2 del CCNL del 6.5.2010 (Incrementi stipendio tabellare dei dirigenti dei quattro ruoli nel biennio 2018-2009) per l'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1 gennaio 2016 di € 19,70;
- rideterminato dal 1 gennaio 2017 in € 59,80;
- rideterminato dal 1 gennaio 2018 in € 125,00.

2. A decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nello stipendio tabellare di cui al comma 1.

3. A seguito dell'applicazione dei commi 1 e 2, con la medesima decorrenza indicata al comma 2, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti di cui al comma 1, è rideterminato in € 45.260,77.

## Art. 86

### Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento

1. Il presente articolo si applica:

- ai dirigenti medici e veterinari di cui all'art. 3 del CCNL del 6.5.2010 dell'Area IV (Incrementi stipendi tabellari dei medici a tempo definito e dei veterinari ad esaurimento), con rapporto di lavoro ad esaurimento non esclusivo;
- agli ex medici condotti ed equiparati tuttora a rapporto non esclusivo di cui all'art. 4, comma 1, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area IV (Ex medici condotti ed equiparati).

2. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità dei dirigenti di cui al comma 1, primo alinea è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- Dirigenti Medici:
  - dal 1° gennaio 2016 di € 8,00;
  - rideterminato dal 1 gennaio 2017 in € 21,00;
  - rideterminato dal 1 gennaio 2018 in € 67,00
- Dirigenti Veterinari:
  - dal 1° gennaio 2016 di € 10,00;
  - rideterminato dal 1 gennaio 2017 in € 27,00;
  - rideterminato dal 1 gennaio 2018 in € 85,00.

A seguito dell'applicazione degli incrementi previsti dal presente comma, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti Medici è rideterminato in € 25.842,03 e per i dirigenti Veterinari in € 32.988,59.

3. Il trattamento economico onnicomprensivo dei dirigenti di cui al comma 1, secondo alinea è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1 gennaio 2016 di € 2,00;
- rideterminato dal 1 gennaio 2017 in € 6,00;
- rideterminato dal 1 gennaio 2018 in € 19,00.

A seguito dell'applicazione degli incrementi previsti dal presente comma, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare è rideterminato in € 8.044,81.

4. Per quanto non previsto dal presente articolo, in materia di trattamento economico dei dirigenti di cui al comma 1 restano confermate, in quanto compatibili con le disposizioni legislative vigenti, le previgenti specifiche disposizioni contrattuali di cui all'area IV ed all'area III, quest'ultima con riferimento alla sola dirigenza sanitaria.

## **Art. 87**

### **Effetti dei nuovi stipendi tabellari**

1. Gli incrementi degli stipendi tabellari stabiliti dagli artt. 85 (Incrementi dello stipendio tabellare) e 86 (Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento) hanno effetto, alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. 85 (Incrementi dello stipendio tabellare), sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità di cui all'art. 10 del CCNL 6.5.2010 integrativo del CCNL del 17.10.2008 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 85 (Incrementi dello stipendio tabellare) e dell'art. 86 (Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento) sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale dirigente comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto.

## **Art. 88**

### **Retribuzione individuale di anzianità**

1. Si conferma quanto previsto all'art. 47, comma 3 del CCNL del 5.12.1996, I biennio economico (Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità) dell'Area IV e all'art. 4 del CCNL integrativo del 1.7.1997 (Retribuzione individuale di anzianità) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria.

## **Art. 89**

### **Indennità di esclusività**

1. Fatto salvo quanto previsto dal presente articolo, l'indennità di esclusività del rapporto di lavoro resta disciplinata dagli artt. 5 del CCNL dell'8.6.2000, II biennio, articolo 8, comma 1, lett. e) del CCNL del 22.2.2001, art. 36 del CCNL del 3.11.2005 e articolo 12 del CCNL del 6.5.2010 (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro) per l'Area IV e dall' art. 5 del CCNL dell'8.6.2000, II biennio economico, art.10. comma 1, lett. b) del CCNL del 22.2.2001 (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro), art. 36 del CCNL del 3.11.2005 (Indennità) e art.11 del CCNL del 6.5.2010, II biennio (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro), per l'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria.



2. L'esperienza professionale/anzianità richiesta in tali disposizioni contrattuali si deve intendere riferita alla effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) con o senza soluzione di continuità.

3. A decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno successivo, l'indennità di esclusività della sola dirigenza sanitaria di cui al comma 1 è rideterminata nei seguenti valori annui, lordi comprensivi della tredicesima mensilità:

- incarichi di direzione di struttura complessa € 18.473,29;
- altri incarichi con esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni € 13.461,36;
- altri incarichi con esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni € 5.784,38;
- altri incarichi con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni € 1.708,05.

4. L'indennità di esclusività della dirigenza medica e veterinaria di cui al comma 1 è confermata nei seguenti valori annui, lordi comprensivi della tredicesima mensilità:

- incarichi di direzione di struttura complessa € 18.473,29;
- altri incarichi con esperienza professionale nel SSN superiore a quindici anni € 13.857,58;
- altri incarichi con esperienza professionale nel SSN tra cinque e quindici anni € 10.167,99;
- altri incarichi con esperienza professionale nel SSN sino a cinque anni € 2.519,19.

## **Art. 90**

### **Indennità per incarico di direzione di struttura complessa**

1. E' confermata, con le modifiche di cui al presente articolo, la previgente disciplina di cui agli artt. 40 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico e 36 del CCNL del 3.11.2005 (Indennità per incarico di direzione di struttura complessa) per l'Area IV e agli artt. 41 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico come modificato dall'articolo 10, comma 2, del CCNL del 22.2.2001 e 36 del CCNL del 3.11.2005 (Indennità per incarico di direzione di struttura complessa) per l'Area III con

riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, relativa all'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.

2. A decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno successivo, il valore annuo lordo per tredici mensilità dell'indennità di cui al comma 1, per tutti gli incarichi di direzione di struttura complessa, è stabilito in € 10.218,00.

### **Art. 90 bis** **Indennità di specificità medico - veterinaria**

1. A decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno successivo, l'indennità di specificità medico – veterinaria prevista dall'art. 36, commi 1 e 5 del CCNL 3.11.2005 dell'Area IV (Indennità) è rideterminata in € 8.476,34 annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità.

2. Con la stessa decorrenza di cui al comma 1, per i dirigenti medici e veterinari di ex II livello, l'indennità di cui all'art. 36, comma 2, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV (Indennità) è rideterminata in € 11.273,82 annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità.

### **Art. 90 ter** **Una tantum**

1. Al personale in servizio e retribuito alla data del 31 dicembre 2017, con rapporto di lavoro esclusivo, è riconosciuta, in un'unica soluzione, una erogazione una tantum, nelle misure lorde di seguito indicate:

- Dirigenti Medici e Veterinari e Dirigenti sanitari € 540,00;
- Dirigenti delle professioni sanitarie € 750,00.

2. L'erogazione di cui al comma 1 non è computata agli effetti dell'art. 87 (Effetti dei nuovi stipendi tabellari).

3. Per il personale di cui al Capo II (Rapporti di lavoro con impegno orario ridotto) del titolo VII (Particolari tipologie di rapporto di lavoro), l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale.

## Capo III Retribuzione di posizione e di risultato

### Art. 91 Retribuzione di posizione

1. Ad ogni dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione correlata a ciascuna delle tipologie d'incarico di cui all'art. 18 (Tipologie d'incarico). Essa è fissa e ricorrente ed è corrisposta, con oneri a carico del fondo di cui all'art. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi) per tredici mensilità.
2. La retribuzione di posizione si compone di una parte fissa - coincidente con il suo valore minimo - e di una parte variabile, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico.
3. A decorrere dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della presente Ipotesi, i valori annui lordi complessivi per tredici mensilità della retribuzione di posizione parte fissa sono ridefiniti come nelle seguenti tabelle:

Tipologia di incarico gestionale		Valore in Euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di direzione di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett. a)	- Area chirurgica	18.000,00
	- Area medica - Dirigenza sanitaria - Dirigenza professioni sanitarie	17.000,00
	- Area territorio - Dirigenza veterinaria	16.000,00
	Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 18, comma 1, par. I, lett. b)	12.500,00
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett. c)		11.000,00

Tipologia di incarico professionale		Valore in Euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di altissima professionalità (art. 18, comma 1, par. II, lett. a)	A valenza dipartimentale (art. 18, comma 1, par. II, lett. a1)	12.500,00
	Articolazione interna di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. II, lett. a2)	11.000,00
Incarico professionale di alta specializzazione (art. 18, comma 1, par. II, lett. b)		6.500,00
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par. II, lett. c)		5.500,00
Incarico professionale di base (art. 18, comma 1, par. II, lett. d)		1.500,00

4. I valori di retribuzione di posizione parte fissa di cui al citato comma 3 assorbono e ricomprendono, i valori in godimento, da parte di ciascun titolare di incarico, della retribuzione minima contrattuale unificata e della differenza sui minimi, le quali cessano pertanto di essere corrisposte, con la medesima decorrenza di cui al comma 3.

5. I valori di retribuzione di posizione parte fissa, derivanti dall'applicazione del comma 3 sono coperti e finanziati a carico del Fondo di cui all'art. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi). Al fine di assicurare la copertura a carico del suddetto Fondo, in prima applicazione e fintantoché non si renderanno disponibili ulteriori risorse, gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa derivanti dalla trasposizione ai nuovi incarichi effettuata in applicazione dell'art. 18, comma 6 (Tipologie d'incarico), sono finanziati mediante corrispondenti riduzioni della retribuzione di posizione parte variabile in atto percepita da ciascun titolare di incarico, ferma restando la graduazione delle posizioni ed il valore individuale complessivo di retribuzione di posizione dell'incarico in essere. Nel caso in cui la retribuzione di posizione parte variabile di cui al precedente periodo non sia sufficiente a garantire il nuovo valore di retribuzione di posizione parte fissa, sono utilizzate, per la parte residua, con il seguente ordine di priorità:

a) le risorse di cui all'art. 94, comma 3, lett. a) (Fondo per la retribuzione degli incarichi);

b) le risorse di cui all'art. 94, comma 3, lett. e) (Fondo per la retribuzione degli incarichi).

6. La complessiva retribuzione di posizione - intesa come somma della parte fissa e della parte variabile - è definita entro i valori massimi annui lordi per tredici mensilità di cui alla seguente tabella

Tipologia di incarico	Valore in Euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di direzione di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett. a)	50.000,00
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 18, comma 1, par. I, lett. b)	42.000,00
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett. c)	42.000,00
Incarico ad altissima professionalità (art. 18, comma 1, par. II, lett. a)	42.000,00
Incarico professionale di alta specializzazione (art. 18, comma 1, par. II, lett. b)	42.000,00
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par. II, lett. c)	30.000,00
Incarico professionale di base (art. 18, comma 1, par. II, lett. d)	30.000,00

7. Resta fermo quanto previsto all'art. 62, comma 5, (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico) in merito alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva in caso di valutazione negativa.

8. La retribuzione di posizione complessiva è attribuita sulla base della graduazione delle funzioni definita in sede aziendale, tenendo conto delle articolazioni aziendali individuate dalle leggi regionali di organizzazione e degli eventuali atti d'indirizzo e coordinamento del Ministero della salute.

9. La graduazione delle funzioni è effettuata dalle Aziende od Enti sulla base dei seguenti criteri e parametri di massima che i medesimi Enti od Aziende possono assumere, anche in modo semplificato, per adattarli alla loro specifica situazione organizzativa, nel rispetto delle leggi regionali e degli eventuali atti di indirizzo di cui al comma 8 nonché previo confronto ai sensi dell'art. 5 comma 3, lett. d) (Confronto):

a) tipologia di incarico conferito, nel rispetto di quanto previsto dal capo II di cui al Titolo III sul "Sistema degli incarichi dirigenziali" e in particolare dall'art. 18, comma 1 (Tipologie d'incarico);

b) complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;

c) grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;

d) affidamento e gestione di budget;

e) consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;

- f) importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;
- g) svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
- h) grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
- i) utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda od Ente;
- j) affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda o Ente;
- k) produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Azienda od Ente;
- l) rilevanza degli incarichi di direzione di struttura complessa interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
- m) ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
- n) valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri;
- o) per gli incarichi professionali, afferenza della posizione professionale al dipartimento o alla struttura complessa.

10. Nell'ambito della medesima Azienda o Ente, agli incarichi è attribuita la stessa retribuzione di posizione complessiva, a parità di rilevanza delle funzioni sulla base dei criteri di graduazione adottati.

11. Ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, ferma la graduazione delle relative funzioni dirigenziali, spetta il 55% della sola retribuzione di posizione – parte fissa.

12. E' confermato l'art. 39, comma 9 e 12, del CCNL 8.6.2000 I biennio come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL 6.5.2010 integrativo dell'Area IV e l'art. 40, comma 9, del CCNL dell'8.6.2000 I biennio come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL integrativo del 6.5.2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La retribuzione di posizione dei dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo).

## **Art. 92** **Clausola di garanzia**

1. Con la medesima decorrenza indicata all'art. 91, comma 3 (Retribuzione di posizione), ai dirigenti con rapporto esclusivo e con valutazione positiva, in relazione all'incarico conferito, è garantito un valore minimo di retribuzione di posizione complessiva sulla base della effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di

dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione), con o senza soluzione di continuità, fermo restando quanto previsto dall'art. 18, comma 2 (Tipologie d'incarico).

2. I valori minimi di retribuzione di posizione complessiva, annua, lorda per tredici mensilità di cui al comma 1 sono stabiliti come segue:

- anzianità uguale o superiore a 5 anni e inferiore a 15 anni € 5.000,00;
- anzianità uguale o superiore a 15 anni e inferiore a 20 anni € 6.000,00;
- anzianità uguale o superiore a 20 anni € 7.000,00.

3. Ai fini della verifica del possesso del requisito della "valutazione positiva", ai sensi del comma 1, si fa riferimento, per quanto concerne le anzianità di cui al comma 2, primo e secondo alinea, alla valutazione effettuata per il riconoscimento del maggior valore di indennità di esclusività, in corrispondenza dei diversi scaglioni di anzianità a tal fine previsti. Ai fini del riconoscimento del valore di cui al comma 2, terzo alinea, si fa invece riferimento all'ultima valutazione in ordine di tempo effettuata dal Collegio tecnico.

4. Qualora la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito, dovesse risultare inferiore rispetto ai valori di cui al comma 2, la retribuzione di posizione d'incarico verrà maggiorata fino al raggiungimento dei valori di cui al comma 2. Tale maggiorazione è da intendersi come parte variabile della retribuzione di posizione e non opera nel caso in cui la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito sia superiore ai valori di cui al comma 2. La maggiorazione, se spettante, è erogata a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui gli scaglioni di anzianità di cui al comma 2 sono maturati.

### **Art. 93**

#### **Retribuzione di risultato e relativa differenziazione**

1. Le Aziende ed Enti definiscono, nel rispetto dell'art.7, comma 5, lett c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), i criteri per la determinazione e per l'erogazione della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto nel presente articolo.

2. La retribuzione di risultato è, in via principale, correlata all'incarico svolto e alla preventiva definizione, da parte delle Aziende ed Enti degli obiettivi e dei livelli di prestazione annuali da assegnare nell'ambito del ciclo della performance di cui all'art. 4 e all' art. 15 e seguenti del D.Lgs. n.150/2009, nel rispetto dei principi contenuti nel medesimo decreto nonché delle disposizioni regionali in materia.

3. Gli obiettivi e i livelli di prestazione, preventivamente illustrati dal dirigente responsabile dell'articolazione aziendale a tutti i dirigenti dell'unità operativa, sono assegnati formalmente a ciascuno di essi anche secondo la tipologia degli incarichi agli stessi conferiti.

4. La retribuzione di risultato è attribuita in modo differenziato sulla base dei livelli di raggiungimento dei risultati prestazionali e di gestione conseguiti in coerenza dei suddetti obiettivi, secondo le risultanze positive dei sistemi di valutazione adottati in conformità a quanto previsto nel Capo VIII di cui al Titolo III intitolato “Verifica e valutazione dei dirigenti”.
5. E' confermato quanto previsto dall'art.65, comma 3, ultimo periodo del CCNL del 5.12.1996, I biennio economico (La produttività per i dirigenti medici e veterinari di I e II livello del servizio sanitario nazionale) per l'Area IV e l'art.62, comma 3, ultimo periodo del CCNL del 5.12.1996, I biennio economico (La produttività per i dirigenti del Servizio sanitario nazionale) per l'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, fermo restando che le norme previgenti sull'orario di lavoro ivi richiamate devono ritenersi disapplicate e sostituite da quelle del nuovo CCNL.
6. La quota delle risorse del “fondo per la retribuzione di risultato” destinate a remunerare la performance organizzativa e quella individuale è determinata ai sensi dell'art. 95 comma 10, (Fondo per la retribuzione di risultato).
7. Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al dirigente valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
8. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett.c (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente ai sensi del comma 1.
9. La contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. c (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di dirigenti valutati, a cui la maggiorazione di cui al comma 2 può essere attribuita.

### **Art. 93 bis**

#### **Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti**

1. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.
2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui



all'art. 96, comma 4, (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro), all'art. 94, comma 4, (Fondo per la retribuzione degli incarichi) ed all'art. 95, comma 4, (Fondo per la retribuzione di risultato) non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

## **Capo IV I Fondi**

### **Art. 94 Fondo per la retribuzione degli incarichi**

1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, è istituito il nuovo Fondo per la retribuzione degli incarichi.

2. Nel nuovo fondo di cui al comma 1 confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, i seguenti valori consolidati nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, come certificati dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa:

a) le risorse del "Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa" di cui all'art.9 CCNL 6/5/2010, biennio economico 2008-2009 dell'Area IV Medico-veterinaria;

b) le risorse del "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa" di cui all'art. 58, comma 4 del CCNL del 5/12/1996, all'art. 8 del CCNL 6/5/2010, biennio economico 2008-2009 ed all'art. 8, comma 6, del CCNL del 17.10.2008 (Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie e quindi al netto di quelle che sono state destinate alla dirigenza, professionale, tecnico e amministrativa.

3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:

a) di un importo, su base annua, pari a Euro 248,30 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno successivo;

b) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità ed agli assegni personali, di cui all'art. 50, comma 2, lett. d) del CCNL 8/6/2000 (Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico

trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) dell' Area IV Medico-veterinaria ed all'art. 50, comma 2, lett. d) CCNL 8/6/2000 (Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell' Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, che non saranno più corrisposti al personale cessato dal servizio a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno; per evitare duplicazioni di importi, i predetti valori degli assegni personali sono recuperati nel fondo solo nel caso in cui i relativi importi non siano stati già computati tra le risorse del fondo e, pertanto, considerati nell'ambito delle risorse consolidate di cui al comma 2;

c) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 50, comma 2 lett. a) del CCNL 8/6/2000 ( Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) dell' Area IV Medico-veterinaria, tenuto conto di quanto previsto dall'art.6, comma 1, lett. a) (Confronto regionale), nonché dell'art. 50, comma 2 lett. a) del CCNL 8/6/2000 ( Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell' Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, tenuto conto di quanto previsto dall'art.6 comma.1, lett. a) (Confronto regionale) e tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente CCNL; dette risorse confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata al presente fondo, fermo restando che il computo delle stesse è effettuato una sola volta, senza duplicazione di risorse;

d) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 53, comma 1 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell' Area IV Medico-veterinaria, nonché dell'art. 53, comma 1 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell' Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente CCNL;

e) delle eventuali risorse trasferite stabilmente al presente Fondo ai sensi dell'art.95, comma 9(Fondo per la retribuzione degli incarichi).

4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse di cui all'art. 53, comma 2 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'Area IV, nonché dell'art. 53, comma 2 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie;

b) delle eventuali altre risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo.

5. Le risorse di cui al comma 3 lett. c), d) e quelle di cui al comma 4, lett. a) sono stanziare nel rispetto delle linee guida regionali. Le risorse di cui al comma 4 lett. a) sono stanziare nel rispetto dei vincoli dettati dalle disposizioni normative in materia di equilibrio dei costi (piani di rientro).

6. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e dei fondi di cui ai successivi artt. 95 e 96 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

7. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

a) retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile secondo la disciplina di cui all'art. 91(Retribuzione di posizione), ivi compresa la maggiorazione di cui all'art. 92, comma 4, (Clausola di garanzia);

b) indennità per incarico di direzione di struttura complessa;

c) indennità di specificità medico – veterinaria di cui all'art. 90 bis (Indennità di specificità medico – veterinaria);

d) eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lett. b), a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;

e) specifico trattamento economico ove spettante in applicazione della norma transitoria art.38, comma 3 del CCNL dell'8.6.2000 (Norma Transitoria per i dirigenti già di II livello) dell'Area IV Medico - Veterinaria e art. 39, comma 2 del CCNL dell'8.6.2000 (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria;

f) eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi delle vigenti norme contrattuali.

## **Art. 95**

### **Fondo per la retribuzione di risultato**

1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, è istituito il nuovo Fondo per la retribuzione di risultato.

2. Nel nuovo fondo di cui al comma 1 confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, i seguenti valori consolidati nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, come certificati dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa:

a) le risorse del “Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale” di cui all'art. 11 del CCNL del 6/5/2010 dell'Area IV medico-veterinaria (quota relativa ai medici);

b) le risorse del “Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale” di cui all’art. 11 del CCNL del 6/5/2010 dell’Area IV medico-veterinaria (quota relativa ai veterinari);

c) le risorse del “Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale” di cui all’art.10 del CCNL 6/5/2010 ed all’art. 8, comma 6, del CCNL del 17.10.2008 (Entrata a regime dell’istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica) dell’Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie e quindi al netto di quelle che sono state destinate alla dirigenza professionale, tecnica e amministrativa.

3. L’importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:

a) di un importo, su base annua, pari a Euro 162,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall’anno successivo;

b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall’anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell’art. 50, comma 2 lett. a) del CCNL 8/6/2000 (Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) dell’ Area IV Medico-veterinaria, tenuto conto di quanto previsto dall’art.6 , comma 1, lett. a) (Confronto regionale), nonché dell’art. 50, comma 2 lett. a) del CCNL 8/6/2000 (Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell’ Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, tenuto conto di quanto previsto dall’art.6 comma.1, lett. a) (Confronto regionale) e tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente CCNL; dette risorse confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata al presente fondo, fermo restando che il computo delle stesse è effettuato una sola volta, senza duplicazione di risorse;

c) delle risorse che saranno determinate, a partire dall’anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell’art. 53, comma 1 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell’ Area IV Medico-veterinaria, nonché dell’art. 53, comma 1 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell’ Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente CCNL;

4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA e degli assegni personali, di cui all’art. 50, comma 2, lett. d) del CCNL 8/6/2000 ( Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) dell’ Area IV Medico-Veterinaria ed all’art. 50, comma 2, lett. d) CCNL 8/6/2000 (Fondi per la retribuzione

di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell' Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; per evitare duplicazioni di importi, i predetti valori degli assegni personali sono recuperati nel fondo solo nel caso in cui i relativi importi non siano stati già computati tra le risorse del fondo e, pertanto, considerati nell'ambito delle risorse consolidate di cui al comma 2;

b) delle risorse di cui all'art. 53, comma 2 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'Area IV, nonché dell'art. 53, comma 2 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie;

c) delle risorse di cui all'art. 52, comma 5, lett. b) del CCNL 8/6/2000 (Fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale) dell'Area IV Medico-Veterinaria, nonché dell'art. 52, comma 5, lett. b) del CCNL 8/6/2000 (Fondo della retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie;

d) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997;

e) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;

f) delle altre risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo.

5. Le risorse di cui al comma 3 lett. b) e c) e quelle di cui al comma 4, lett. b) e c), sono stanziare nel rispetto delle linee guida regionali. Le risorse di cui al comma 4, ad eccezione di quelle di cui alle lettere a) e f), sono stanziare nel rispetto dei vincoli dettati dalle disposizioni normative in materia di equilibrio dei costi (piani di rientro).

6. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e dei fondi di cui agli artt. 94(Fondo per la retribuzione degli incarichi) e 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

7. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

a) retribuzione di risultato secondo la disciplina di cui all'art. 93 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione);

b) trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lett. f), a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;

c) welfare integrativo di cui all'art. 80 bis (Welfare integrativo);

d) indennità per sostituzioni di cui all'art. 22 (Sostituzioni);

e) eventuali risorse annualmente trasferite ai sensi dell'art. 96, comma 4, lett. c) (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

8. Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 7 sono altresì sommate eventuali risorse residue del presente Fondo, nonché dei fondi di cui agli artt. 94 e 96, stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente, le quali sono vincolate a retribuzione di risultato. Resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

9. Al fine di garantire la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della disciplina di cui all'art. 91 (Retribuzione di posizione), anche in correlazione con la definizione di nuovi assetti organizzativi, le aziende possono ridurre stabilmente le complessive risorse di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, in una misura comunque non superiore al 30% delle stesse, incrementando di un importo corrispondente le risorse di cui all'art. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi).

10. Alla retribuzione di risultato, è destinato, in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 5 lettera b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) un importo non inferiore al 70% delle risorse annualmente disponibili a valere sul presente Fondo.

11. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL e fino all'anno di entrata in vigore del CCNL relativo al prossimo triennio contrattuale, la destinazione annuale delle risorse disponibili del presente fondo, tra le categorie di dirigenti di cui al comma 2, lett. a), b), c), destinatarie dei precedenti fondi, è effettuata in modo tale da garantire a ciascuna di esse quote di riparto proporzionalmente non inferiori a quelle risultanti dall'anno di sottoscrizione della presente Ipotesi di CCNL.

12. Nel primo anno di utilizzo del nuovo fondo di cui al presente articolo gli eventuali residui derivanti dal mancato utilizzo, negli anni precedenti, di risorse dei Fondi pregressi, sono utilizzati, nell'ambito del nuovo fondo, a beneficio delle medesime categorie di dirigenti di cui al comma 2 lett. a), b), c) che risultavano destinatarie dei suddetti fondi pregressi.

## **Art. 96**

### **Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro**

1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, è istituito il nuovo Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro.

2. Nel nuovo fondo di cui al comma 1 confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, i seguenti valori consolidati nell'anno di sottoscrizione della Ipotesi di CCNL, come certificati dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa:

a) Fondo delle condizioni di lavoro di cui all'art.10 del CCNL 6.5.2010, biennio economico 2008-2009 (Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) dell'Area IV Medico – Veterinaria;

b) Fondo delle condizioni di lavoro di cui all'art.9 del CCNL 6.5.2010, biennio economico 2008-2009(Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) ed all'art. 8, comma 6, del CCNL del 17.10.2008 (Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:

a) di un importo, su base annua, pari a Euro 325,00 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno successivo;

b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 50, comma 2 lett. a) del CCNL 8/6/2000 (Fondo per indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa) dell'Area IV Medico-Veterinaria, tenuto conto di quanto previsto dall'art.6 comma 1, lett. a) (Confronto regionale), nonché dell'art. 50, comma 2 lett. a) del CCNL 8/6/2000 (Fondi per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento, indennità di direzione di struttura complessa) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, tenuto conto di quanto previsto dall'art.6, comma 1, lett. a) (Confronto regionale) e tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente CCNL; dette risorse confluiscono nella quota, parziale o totale, destinata al presente fondo, fermo restando che il computo delle stesse è effettuato una sola volta, senza duplicazione di risorse;

c) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno di costituzione del presente nuovo Fondo, in applicazione dell'art. 53, comma 1 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'IV Medico-Veterinaria, nonché dell'art. 53, comma 1 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell' Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente CCNL.

d) delle risorse derivanti dall'applicazione dall'art. 1 comma 435, della legge n. 205/2017, a seguito di riparto in sede regionale, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. h) (Confronto regionale).

4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse di cui all'art. 53, comma 2 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche o dei servizi) dell'Area IV, nonché

dell'art. 53, comma 2 del CCNL 8/6/2000 (Finanziamento dei fondi per incremento delle dotazioni organiche) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie;

b) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo;

c) della eventuale quota di risorse annualmente trasferita dal Fondo per la retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 95, comma 7, lett. e), (Fondo per la retribuzione di risultato); dall'anno successivo al trasferimento, il predetto Fondo per la retribuzione di risultato riacquisisce le disponibilità trasferite.

5. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

a) i compensi correlati alle condizioni di lavoro di cui al Capo V di cui al Titolo V (Compensi correlati alle condizioni di lavoro) secondo la disciplina ivi prevista;

b) la remunerazione dell'attività didattica di cui all'art. 50 commi 7 e 8 (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata), svolta fuori dell'orario di lavoro, in via forfetaria con un compenso orario €25,82, lorde, relativo all'impegno per la preparazione delle lezioni ed alla correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici; se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20% per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati in quanto svolti fuori dell'orario di lavoro;

c) i trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 4, lett. b), a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera.

6. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e dei fondi di cui agli artt. 94(Fondo per la retribuzione degli incarichi) e 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.

## **Capo V**

### **Compensi correlati alle condizioni di lavoro**

#### **Art. 97**

### **Compensi correlati alle condizioni di lavoro**

1. Gli emolumenti connessi a determinate condizioni di lavoro del personale destinatario del presente contratto sono i seguenti:

- L'Indennità di pronta disponibilità di cui all'art. 27 (Servizio di pronta disponibilità);



- I compensi per il lavoro straordinario di cui all'art. 30 (Lavoro straordinario);
- L'indennità per il turno di guardia di cui all'art. 26 (Servizio di guardia);
- L'indennità per servizio notturno e festivo di cui all'art. 98 (Indennità per servizio notturno e festivo);
- L'indennità di rischio radiologico di cui all'art. 99 (Indennità professionale specifica di rischio radiologico e indennità di rischio radiologico);
- L'indennità di ufficiale di polizia giudiziaria di cui all'art. 100 (Indennità ufficiale polizia giudiziaria);
- L'Indennità di bilinguismo di cui all'art. 101 (Indennità di bilinguismo).

### **Art. 98**

#### **Indennità per servizio notturno e festivo**

1. Ai dirigenti il cui servizio si svolga durante le ore notturne spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di € 2,74 lordi per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6.
2. Per il servizio prestato nel giorno festivo compete un'indennità di € 17,82 lordi se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario, ridotte a € 8,91 lordi se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario di servizio, con un minimo di 2 ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di una indennità festiva per ogni singolo dirigente.
3. Alla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

### **Art. 99**

#### **Indennità professionale specifica di rischio radiologico e indennità di rischio radiologico**

1. Si conferma l'art. 29, comma 1, del CCNL 10.2.2004 (Indennità di rischio radiologico) Area IV, con le modifiche di cui al presente articolo. L'indennità professionale specifica ivi prevista spetta ai medici specialisti di radio-diagnostica, radio-terapia e medicina nucleare di cui all'art. 5, comma 1, della Legge 724/1994, nonché ai fisici-sanitari, nella misura di € 103,29 lorde per 12 mensilità.
2. Fermo restando quanto previsto al comma 1, ai dirigenti esposti in modo permanente al rischio radiologico, l'indennità di rischio radiologico continua ad essere corrisposta nella misura di € 103,29 lorde per 12 mensilità per tutta la durata del periodo di esposizione.
3. L'accertamento delle condizioni ambientali che caratterizzano l'esposizione al rischio da radiazioni deve avvenire con gli organismi aziendali a ciò deputati in base alle vigenti disposizioni e ai sensi delle medesime disposizioni. Le visite mediche

periodiche dei dirigenti esposti al rischio delle radiazioni avvengono con la cadenza prevista dalle vigenti disposizioni.

4. Alla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro). Essa è pagata in concomitanza con lo stipendio, e non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre indennità eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso.

5. Ai dirigenti di cui ai commi 1 e 2, spetta un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in un'unica soluzione.

### **Art. 100**

#### **Indennità ufficiale polizia giudiziaria**

1. Fatto salvo quanto previsto dal presente articolo, si conferma, per i dirigenti medici e veterinari, la vigenza dell'art. 52 del CCNL del 3.11.2005 (indennità ufficiale di polizia giudiziaria) e, per i dirigenti sanitari, la vigenza dell'art. 60, comma 1, settimo alinea, (Costituzione del fondo) e del correlato art. 72, comma 1, lett.cc) (Disapplicazioni) del CCNL del 5.12.1996, I° biennio economico, dell'Area III.

2. Alla corresponsione della indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

3. Ferma restando la corresponsione per dodici mensilità, l'indennità di cui al presente articolo è rideterminata in Euro 80,00 mensili lordi, a decorrere dal primo mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL.

### **Art. 101**

#### **Indennità di bilinguismo**

1. E' confermata l'indennità di bilinguismo, nelle misure di cui all'art. 52 del D.P.R. 270/1987.

2. Ai dirigenti in servizio nelle Aziende e negli Enti aventi sede nella regione autonoma a statuto speciale Valle d'Aosta e nelle province autonome di Trento e Bolzano, nonché nelle altre Regioni a statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo è confermata l'apposita indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della regione a statuto speciale Trentino Alto Adige.

3. Alla corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).

4. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

### **Art. 102**

#### **Decorrenza e disapplicazioni**

1. Con l'entrata in vigore del presente Capo I ai sensi dell'art. 2, comma 2 del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art.8 del CCNL del 10.2.2004 come modificato dall'art. 51 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e art.8 del CCNL del 10.2.2004 come modificato dall'art. 47 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Indennità per servizi notturno e festivo);
- Art.29 del CCNL del 10.2.2004 come modificato dall'art. 16 del CCNL del 6.5.2010 dell'area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria ( Indennità di rischio radiologico) fatto salvo quanto previsto all'art. 99 comma 1 (Indennità professionale specifica di rischio radiologico e indennità di rischio radiologico);
- Art. 30 del CCNL del 10.2.2004 dell'area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria (Bilinguismo).

### **Art. 103**

#### **Decorrenza e disapplicazioni relative all'intero Titolo V "Trattamento economico dei dirigenti"**

1. La nuova disciplina sul trattamento economico dei dirigenti di cui al presente titolo, a decorrere dalla sua entrata in vigore ai sensi dell'art.2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), sostituisce integralmente tutte le previgenti discipline in materia che devono pertanto ritenersi disapplicate fatte salve quelle espressamente richiamate. Restano ferme le disapplicazioni espressamente previste all'art. 84 (Decorrenza e disapplicazioni) del Capo I di cui al Titolo V (Struttura della retribuzione) e all'art. 102 (Decorrenza e disapplicazioni) del Capo V di cui al Titolo V (Compensi correlati alle condizioni di lavoro).

## **TITOLO VI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 104 Termini di preavviso**

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso i relativi termini sono fissati come segue:
  - a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
  - b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.
2. In caso di dimissioni del dirigente il termine di cui al comma 1 è di tre mesi.
3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Azienda o Ente ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.
5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.
7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
8. In caso di decesso del dirigente o a seguito di accertamento dell'inidoneità assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio, l'Azienda o Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché, ove consentito ai sensi dell'art. 33 comma 10 (Ferie e recupero festività soppresse), una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute nel caso di ricovero ospedaliero di cui all'art. 41 (Assenze per malattia).

## **Art. 105**

### **Cause di cessazione del rapporto di lavoro**

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli articoli 41 (Assenze per malattia), 43 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità' dovute a causa di servizio) e 72 (Codice disciplinare), ha luogo:

a) al compimento del limite di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari applicabili nell'Azienda o Ente, ai sensi delle norme di legge in vigore;

b) per dimissioni del dirigente;

c) per recesso dell'Azienda o Ente ai sensi dell'art. 36, comma 4, del CCNL del 5.12.1996 come modificato dall'art. 8, comma 15, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area IV e 35, comma 4 del CCNL del 5.12.1996 come modificato dall'art. 8, comma 15, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Recesso dell'Azienda o Ente);

d) per decesso del dirigente;

e) per perdita della cittadinanza, ove prevista quale requisito per l'accesso;

f) per recesso unilaterale ai sensi dell'art. 72 del D.L. n. 112/2008.

2. Nel caso di cui al comma 1, lett. a), non è dovuto il preavviso in quanto la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'Azienda o Ente comunica tempestivamente e comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

3. Nel caso di cui al comma 1, lett. b), il dirigente deve dare comunicazione scritta all'Azienda o Ente rispettando i termini di preavviso.

## **Art. 106**

### **Comitato dei Garanti**

1. I provvedimenti di cui all'art. 21, commi 1 e 1 bis, del D.Lgs. n.165/2001 conseguenti all'accertamento di responsabilità dirigenziale sono adottati dall'Azienda o Ente nel rispetto degli artt. 36, comma 4 del CCNL del 5.12.1996 come modificato dall'art. 8, comma 15, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area IV e 35, comma 4 del CCNL del 5.12.1996 come modificato dall'art. 8, comma 15, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Recesso dell'azienda o ente) e dell'art. 61 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione) e 62 (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico) solo dopo aver sentito il Comitato dei Garanti

di cui all'art. 22 del D.Lgs. n.165/2001 istituito presso ciascuna Regione e composto da tre membri.

2.Il presidente del Comitato dei Garanti è nominato dalla Regione tra magistrati od esperti con specifica qualificazione ed esperienza professionale nei settori dell'organizzazione, del controllo di gestione e del lavoro pubblico in Sanità.

3.Gli altri componenti sono nominati, uno dalla Regione stessa sentito l'organismo di coordinamento dei direttori generali delle Aziende ed Enti, l'altro esperto, designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto entro dieci giorni dalla richiesta. In mancanza, di designazione unitaria detto componente è sorteggiato dalla Regione, tra i designati, nei dieci giorni successivi.

4.Le nomine di cui ai commi precedenti devono avvenire entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente contratto e devono prevedere anche i componenti supplenti.

5.I provvedimenti di cui al comma 1 sono adottati sentito il Comitato che deve esprimersi improrogabilmente ed obbligatoriamente entro quarantacinque giorni dal ricevimento della richiesta, termine decorso il quale l'Azienda o Ente può procedere all'adozione dei provvedimenti.

6.Il Comitato dei garanti dura in carica tre anni ed i suoi componenti non sono rinnovabili. Il Comitato dei Garanti si dota di un proprio regolamento di funzionamento.

### **Art. 107**

#### **Decorrenza e disapplicazioni**

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL(Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art. 34 del CCNL del 5.12.1996 Area IV e art. 33 del CCNL del 5.12.1996 Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Cause di cessazione del rapporto di lavoro);
- Art. 35 del CCNL del 5.12.1996 Area IV e art. 34 del CCNL del 5.12.1996 Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Obblighi delle parti);
- Art.39 del CCNL del 5.12.1996, art. 3 del CCNL del 2.7.1997 e art. 20, comma 7, del CCNL dell'8.6.2000 I biennio Area IV e art. 38 del CCNL del 5.12.1996, art. 3 del CCNL del 1.7.1997 e art. 20, comma 7, del CCNL dell'8.6.2000 I biennio dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Termini di preavviso);
- Art. 23 del CCNL dell'8.6.2000, I biennio economico e art. 20, commi 1, 2 e 3, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Comitato dei Garanti);

- Art. 40 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e art 39 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Tentativo obbligatorio di conciliazione);
- Art. 41 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area IV e art. 40 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Procedure di conciliazione in caso di recesso).

## **TITOLO VII**

### **PARTICOLARI TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Capo I**

#### **Rapporto di lavoro a tempo determinato**

#### **Art. 108**

#### **Assunzioni a tempo determinato**

1. Le Aziende ed Enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di dirigenti con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto delle previsioni dell'art.36 del D.Lgs.n.165/2001 e, dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2. Le Aziende ed Enti individuano la durata massima dei contratti di lavoro a tempo determinato, tenuto anche conto della necessità di garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto dei livelli essenziali di assistenza e in conformità alle linee di indirizzo emanate dalle regioni. Comunque la durata massima non può superare i trentasei mesi. Tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi.

3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascuna Azienda o Ente per assumere i dirigenti, complessivamente, non può superare il tetto annuale del 20% dei dirigenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei dirigenti a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

4. Sono esenti dal limite di cui al comma 3 i contratti a tempo determinato stipulati per:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità delle Aziende ed Enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità.

5. Le Aziende ed Enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del D. Lgs. n.165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di dirigenti con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto



conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di dirigenti con contratto di lavoro a termine:

a) sostituzione di dirigenti assenti con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i dirigenti che fruiscono dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n.53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del dirigente che si deve assentare;

b) sostituzione di dirigente assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli artt.16, 17, 32 e 47 del D.Lgs.n.151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

7. Nei casi di cui alle lettere a) e b), del comma 6, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dirigente sostituito, intendendosi per tale il dirigente assente con diritto alla conservazione del posto,. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

8. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire solo a tempo pieno .

9. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del dirigente sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

10. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001. Resta ferma la possibilità di assumere attraverso eventuali procedure di stabilizzazione nel tempo vigenti, sulla base di disposizioni di legge.

11. Per le assunzioni a tempo determinato, si applicano i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del D.Lgs. n. 81 del 2015.

12. Oltre ai contratti disciplinati dal presente articolo, le Aziende o Enti possono attivare i contratti a tempo determinato previsti dall'art. 15 septies e s.m.i. del D.Lgs. n. 502/1992. Resta fermo quanto previsto dall'art. 15, comma 7-quinquies del D. Lgs. n. 502/1992. A tal fine le Aziende o Enti definiscono, preventivamente, con proprio atto le modalità per il conferimento di tale tipologia di incarichi ed i requisiti richiesti, attenendosi ai principi di pubblicità e di trasparenza. Ai dirigenti così assunti è attribuito il trattamento economico fondamentale previsto dal presente contratto per i corrispondenti dirigenti di pari incarico in servizio e l'assunzione comporta il congelamento di altrettanti posti di dirigente vacanti per la copertura dei relativi oneri finanziari. Con riferimento all'incarico, ferma restando la retribuzione di posizione parte fissa, la retribuzione di posizione variabile aziendale grava sul bilancio

dell'Azienda o Ente e non può, comunque, superare, negli importi, quanto previsto dall'art. 91 (Retribuzione di posizione). Anche ai medesimi dirigenti si applica, in tema di aspettativa, l'art. 10 del CCNL del 10.2.2004 come integrato dall'art. 24, comma 13, del CCNL del 3.11.2005 area IV e l'art. 10 del CCNL del 10.2.2004 come integrato dall'art. 24, comma 15, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Aspettativa).

### **Art. 109**

#### **Trattamento economico – normativo dei dirigenti con contratto a tempo determinato**

1. Al dirigente assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il dirigente assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i dirigenti assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 33, comma 4, (Ferie e recupero festività soppresse); nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il dirigente abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, stabilito dall'art. 33 commi 2 e 3 (Ferie e recupero festività soppresse), a seconda della articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o sei giorni;

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall' art. 41 (Assenze per malattia), si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638 ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 41, comma 10, (Assenze per malattia), in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato o, se inferiore, alla durata residua del contratto, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 41 (Assenze per malattia);

d) possono essere consentite assenze non retribuite per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e assenze retribuite solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 36, comma 2 (Assenze giornaliere retribuite);

e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre alle assenze di cui alla lett.d), possono essere consentite le seguenti assenze:

- assenze retribuite per motivi personali o familiari, di cui all'art. 37 (Assenze orarie retribuite per motivi personali o familiari);
- assenze per esami o concorsi di cui all'art 36, comma 1, lettera a) (Assenze giornaliere retribuite);
- assenze per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche di cui all'art. 40 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici);
- assenze per lutto di cui, all'art. 36 comma 1 lettera b) (Assenze giornaliere retribuite).

f) il numero massimo annuale di assenze di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso delle assenze per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;

g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge 104/1992 s.m.i. e la legge n.53/2000 ivi compresi i permessi per lutto ai quali si applica la disciplina legale nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

2. Il dirigente assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 12 (Periodo di prova), non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 12 (Periodo di prova), in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nei citati articoli. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'Azienda o Ente deve essere motivato.

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto del comma 2, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dirigente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.

4. In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 9 dell'art. 108 (Assunzioni a tempo determinato) e del comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni

contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dirigente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato e il relativo incarico dirigenziale conferito, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra professionalità richiesta nei posti da coprire ed esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. Le Aziende ed Enti assicurano ai dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del D.Lgs.n.81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dirigente presso la medesima Azienda o Ente, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

8. L'Azienda od Ente nel contratto individuale per l'assunzione a tempo determinato definisce quale incarico conferire al Dirigente assunto ai fini della retribuzione di posizione; la retribuzione di risultato è corrisposta in misura proporzionale alla durata dell'incarico ed in relazione ai risultati conseguiti.

## **Capo II**

### **Rapporti di lavoro con impegno orario ridotto**

#### **Art. 110**

##### **Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto**

1. Le Aziende ed Enti possono costituire rapporti di lavoro a impegno orario ridotto mediante la trasformazione di rapporti di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto su richiesta dei dirigenti interessati, a fronte di comprovate e rilevanti esigenze familiari o sociali. Le predette esigenze sono in particolare da ricondurre alle seguenti ipotesi:

- a) assistenza ai figli sino agli otto anni di età,
- b) assistenza al coniuge o ai parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, nei casi in cui non vi siano possibilità alternative di assistenza, che accedano ai programmi terapeutici e/o di riabilitazione, debitamente certificati,

previsti per tossicodipendenti, alcolisti cronici, nonché per i portatori di handicap o per i soggetti affetti da grave debilitazione psico-fisica;

c) assistenza, in mancanza di soluzioni alternative, al coniuge, al figlio, al genitore, al fratello o alla sorella, agli affini di primo grado, anche non conviventi, che necessitano di particolare cura, in particolare in relazione alle patologie indicate dall'art. 2, comma 1, lettera d) del DM n. 278/2000, nonché ai parenti ed affini entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, anche non conviventi, che siano portatori di handicap.

2. Il numero dei rapporti a impegno orario ridotto non può superare il 3 per cento della dotazione organica complessiva dell'area dirigenziale di cui al presente CCNL, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità. Tale percentuale va ripartita dall' Azienda o Ente tra le diverse aree professionali e discipline in modo equilibrato al fine di evitare disservizi.

3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto, i dirigenti già in servizio presentano apposita domanda.

4. L' Azienda o Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, può concedere la trasformazione del rapporto, se non sia già stato raggiunto il limite di cui al comma 2 e se l'impegno orario ridotto, anche in relazione all'orario concordato con il dirigente responsabile in applicazione dell'art. 111 (Orario di lavoro del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto), non determini un pregiudizio alla funzionalità del servizio.

5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dirigenti da impegno orario pieno a impegno orario ridotto avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n.662/1996, come modificato dall'art.73 del D.L.n.112/2008.

6. Le Aziende ed Enti in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. k) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), tenendo conto delle esigenze organizzative, possono elevare il contingente di cui al comma 2 fino al 7%.

7. I dirigenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto nelle ipotesi previste dall'art.8, commi 3 e 7, del D.Lgs.n.81/2015. Nelle suddette ipotesi, l' Azienda o Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a impegno orario ridotto entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento dei contingenti fissati nei commi 2 e 6.

8. La trasformazione del rapporto a impegno orario ridotto avviene con accordo tra le parti stipulato in forma scritta che modifica il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che contiene:

- l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro a impegno orario ridotto e della relativa durata,

- l'impegno del dirigente a comunicare l'eventuale venir meno della condizione che ha comportato l'accesso all'impegno orario ridotto, ai fini della ricostituzione del rapporto di lavoro ad orario pieno,
- della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

9. La titolarità di un incarico dirigenziale di natura gestionale è incompatibile con il rapporto di lavoro a impegno orario ridotto. Qualora i dirigenti con incarico di natura gestionale abbiano presentato la relativa domanda e la medesima sia stata accolta, verrà revocato l'incarico gestionale e conferito un incarico professionale tra quelli di cui all'art. 18 comma 1, paragrafo II, lett.c) (Tipologie d'incarico).

10. Non possono altresì presentare tale domanda i dirigenti con rapporto non esclusivo. L'attività libero professionale intramuraria comunque classificata è sospesa per tutta la durata dell'impegno orario ridotto.

11. E' previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente con regime ad impegno ridotto che violi il rispetto del rapporto di lavoro esclusivo svolgendo attività libero professionale extramuraria. In tal caso, si applicano le procedure previste dall'art. 105 (Cause di cessazione del rapporto di lavoro).

12. I dirigenti già in regime ad impegno ridotto secondo la disciplina contrattuale previgente all'entrata in vigore del presente contratto che viene disapplicata dall'art. 113 (Decorrenza e disapplicazioni) dovranno, entro quindici giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, presentare una nuova domanda che, entro il mese successivo, sarà valutata dall'Azienda o Ente in applicazione delle nuove disposizioni del presente contratto. Qualora tali nuove domande non venissero accolte, i dirigenti interessati dovranno rientrare a impegno orario pieno entro quindici giorni dalla comunicazione da parte dell'Azienda o Ente del non accoglimento della domanda. E' fatto salvo quanto previsto per i rapporti di lavoro ad esaurimento dall'art. 13 del CCNL del 3.11. 2005 area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

## **Art. 111**

### **Orario di lavoro del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto**

1. La prestazione lavorativa in impegno orario ridotto non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. Il dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa.
2. Il rapporto di lavoro a impegno orario ridotto può essere:

a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);

b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il impegno orario ridotto nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

c) misto ossia con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).

3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dirigente. In presenza di particolari e motivate esigenze, il dipendente può concordare con l'Azienda o Ente ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie definite ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. a) (Confronto), in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna Azienda o ciascun Ente, tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nelle diverse discipline. La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione, di cui ai commi 2 e 3, richiesta dall'Azienda o Ente avviene con il consenso scritto dell'interessato.

4. Il dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'Azienda o Ente, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

5. Limitatamente ai casi di carenza organica, il dirigente a impegno orario ridotto orizzontale, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti disposizioni legislative, con particolare riferimento al D.Lgs. n. 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.

6. Nei casi di impegno orario ridotto verticale le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio.

7. Al personale utilizzato ai sensi dei precedenti commi 5 e 6, si applica l'art. 27 (Servizio di pronta disponibilità), con la precisazione che per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare si applica quanto stabilito dall'art. 112 (Trattamento economico-normativo del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto). In ogni caso il lavoro supplementare effettuabile per i turni, compreso quello previsto dal comma 5 del citato articolo sulla pronta disponibilità, non può superare n. 102 ore annue individuali.

8. Il dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto non può effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività di supporto all'intramoenia.

**Art. 112****Trattamento economico – normativo del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto**

1. Al dirigente con rapporto a impegno orario ridotto si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a impegno orario pieno, ivi compreso il diritto alla formazione, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
2. Al dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 38 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro. La misura della massima percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a impegno orario ridotto concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile, previsto dal contratto individuale del dirigente e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Nel caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.
3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale dirigente non prevedibili ed improvvise.
4. Nel caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente dirigente a impegno orario pieno. In presenza di un rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a impegno orario pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.
5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 82 (Retribuzione e sue definizioni), maggiorata di una percentuale pari al 15 %. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.
7. Nel rapporto di lavoro a impegno orario ridotto di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario in conformità a quanto in generale previsto dall' art. 30 (Lavoro straordinario).



8. Il dirigente può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.
9. I dirigenti a impegno orario ridotto orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei dirigenti a impegno orario pieno. I dirigenti a impegno orario ridotto 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 presente CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di rapporto a impegno orario ridotto verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D.Lgs.n.151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. L'assenza per matrimonio, le assenze per lutto, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, 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. In presenza di rapporto a impegno orario ridotto verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.
10. Il trattamento economico del dirigente con rapporto di lavoro a impegno orario ridotto è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, la retribuzione complessiva d'incarico, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, l'indennità di esclusività del rapporto di lavoro, l'indennità di specificità medico-veterinaria e l'indennità di rischio radiologico, spettanti al dirigente con rapporto a impegno orario pieno appartenente alla stessa posizione anche d'incarico.
11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dirigenti a impegno orario ridotto anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.
12. Al ricorrere delle condizioni di legge al dirigente a impegno orario ridotto sono corrisposte per intero gli assegni familiari ove spettanti.

### **Art. 113**

#### **Decorrenza e disapplicazioni**

1. Con l'entrata in vigore del presente titolo sulle tipologie flessibili del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art.1 del CCNL del 5.8.1997 e relativo CCNL di interpretazione autentica del 17.10.2000, art. 62, comma 5, del CCNL dell'8.6.2000 dell'Area IV e art. 1 del CCNL del 5.8.1997 e art. 63, comma 5, del CCNL dell'8.6.2000 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Assunzioni a tempo determinato);
- Art.2 del CCNL del 22.2.2001 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Accesso al regime ad impegno ridotto);
- Art.3 del CCNL del 22.2.2001 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Orario di lavoro del dirigente con impegno ridotto);
- Art.4 del CCNL del 22.2.2001 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Trattamento economico-normativo dei dirigenti ad impegno ridotto) ;
- Art.5 del CCNL del 22.2.2001 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Utilizzo dei risparmi derivanti dall'impegno ridotto dei dirigenti);
- Art.6 del CCNL del 22.2.2001 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Incompatibilità);
- Art.7 del CCNL del 22.2.2001 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norma transitoria).

## **TITOLO VIII**

### **LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA**

#### **Art. 114**

#### **Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti**

1. In applicazione della legge 120/2007 e s.m.i., degli artt. 4, comma 10 e 15 quinquies, 15 duodecies, 15 quattordices del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i.e nel rispetto dei principi dagli stessi fissati, a tutti i dirigenti con rapporto esclusivo, ad eccezione dei dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art. 8 del CCNL del 17.10.2008 dell'Area III, è consentito lo svolgimento dell'attività libero professionale all'interno dell'Azienda o Ente, nell'ambito delle strutture aziendali individuate con apposito atto adottato dall'Azienda o Ente e con le procedure indicate nell'art. 7 comma 5, lett. d) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).
2. L'Azienda o Ente deve intraprendere tutte le iniziative previste dalle vigenti disposizioni legislative nazionali e dalle direttive regionali per consentire ai dirigenti l'esercizio della libera professione intramuraria.
3. Le modalità di svolgimento dell'attività libero professionale intramuraria sono disciplinate dalle Aziende o Enti con lo stesso atto di cui al comma 1 nel rispetto dei criteri generali del presente contratto ivi incluso l'art. 31 (Disposizioni particolari sull'esercizio dell'attività libero professionale), delle vigenti disposizioni legislative nazionali e dalle direttive regionali, e tenuto conto del fatto che l'esercizio dell'attività professionale intramuraria non deve essere in contrasto con le finalità e le attività istituzionali dell'Azienda o Ente e che lo svolgimento deve essere organizzato in modo tale da garantire l'integrale assolvimento dei compiti di istituto e da assicurare la piena funzionalità dei servizi. Per l'attività di ricovero la valutazione è riferita anche alla tipologia e complessità delle prestazioni.
4. Per attività libero professionale intramuraria del personale medico e sanitario si intende l'attività che detto personale individualmente o in équipe, esercita fuori dell'orario di lavoro e delle attività previste dall'impegno di servizio in regime ambulatoriale, ivi comprese le attività di diagnostica strumentale e di laboratorio, di day hospital, day surgery o di ricovero sia nelle strutture ospedaliere che territoriali, in favore e su libera scelta dell'assistito e con oneri a carico dello stesso o di assicurazioni o di fondi sanitari integrativi del Servizio sanitario nazionale di cui all'articolo 9 del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i.. Le tipologie di libera professione intramuraria sono individuate nel successivo articolo 115 (Tipologie di attività libero professionali intramuraria).
5. A tal fine, l'Azienda o Ente negozia in sede di definizione annuale di budget, con i dirigenti responsabili delle équipes interessate, nel rispetto dei tempi concordati, i volumi di attività istituzionale che devono essere comunque assicurati in relazione alle risorse assegnate. Di conseguenza concorda con i singoli dirigenti e con le équipes interessate i volumi di attività libero-professionale intramuraria che,

comunque, non possono superare i volumi di attività istituzionale assicurati, prevedendo appositi organismi paritetici di verifica ed indicando le sanzioni da adottare in caso di violazione di quanto concordemente pattuito.

6. Sul mancato rispetto delle norme di legge e contrattuali e dei regolamenti aziendali in materia di espletamento di attività libero professionale si rinvia all'art. 72, comma 10, lett. c) (Codice disciplinare) e al sistema sanzionatorio previsto dalla legislazione nazionale vigente.

7. Le regioni, come previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) (Confronto regionale), possono emanare linee generali di indirizzo sui criteri generali per l'inserimento, nell'atto aziendale di cui all'art. 5, comma 2, lett. a) del DPCM del 27/3/2000 e nei regolamenti aziendali sulla libera professione di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia.

### **Art. 115**

#### **Tipologie di attività libero professionale intramuraria**

1. L'esercizio dell'attività libero professionale avviene al di fuori dell'impegno di servizio e si può svolgere nelle seguenti forme:

a) libera professione individuale, caratterizzata dalla scelta diretta -da parte dell'utente- del singolo professionista cui viene richiesta la prestazione, ai sensi dell'art. 114, comma 4, (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti);

b) attività libero professionale a pagamento, ai sensi dell'art. 114, comma 4, (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti), svolte in équipe all'interno delle strutture aziendali, caratterizzata dalla richiesta di prestazioni da parte dell'utente, singolo o associato anche attraverso forme di rappresentanza, all'équipe, che vi provvede nei limiti delle disponibilità orarie concordate;

c) partecipazione ai proventi di attività professionale richiesta a pagamento da singoli utenti e svolta individualmente o in équipe, in strutture di altra azienda del SSN o di altra struttura sanitaria non accreditata, previa convenzione con le stesse;

d) partecipazione ai proventi di attività professionali, a pagamento richieste da terzi (utenti singoli, associati, aziende o enti) all'Azienda o Ente anche al fine di consentire la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, d'intesa con le équipes dei servizi interessati.

2. Si considerano prestazioni erogate nel regime di cui alla lettera d) del comma 1 anche le prestazioni richieste, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, dalle Aziende o Enti ai propri dirigenti allo scopo di ridurre le liste di attesa o di acquisire prestazioni aggiuntive, soprattutto in presenza di carenza di organico ed impossibilità anche momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, in accordo con le équipes interessate e nel rispetto delle direttive nazionali e regionali in materia.

2 bis. Qualora tra i servizi istituzionali da assicurare - eccedenti gli obiettivi prestazionali di cui all'art. 24 comma 6 (Orario di lavoro dei dirigenti) - rientrino i servizi di guardia notturna, l'applicazione del comma 2, ferme rimanendo le condizioni di operatività ivi previste, deve avvenire nel rispetto delle linee di indirizzo regionali che definiranno la disciplina delle guardie e la loro durata. E' inoltre necessario che:

- a) sia razionalizzata la rete dei servizi ospedalieri interni dell'Azienda o Ente per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale;
- b) siano le aziende a richiedere al dirigente le prestazioni in tale regime, esaurita la utilizzazione di altri strumenti retributivi contrattuali;
- c) sia definito un tetto massimo delle guardie retribuibili con il ricorso al comma 2 non superiore al 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in Azienda o Ente, il quale rappresenta il budget di spesa massimo disponibile;
- d) la tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissata in € 480,00 lordi.

3. La presente disciplina è soggetta a verifiche e monitoraggio secondo quanto stabilito nelle linee di indirizzo regionale.

4. L'attività libero professionale è prestata con le modalità indicate nell'art. 5, comma 4 del DPCM 27.3.2000. L'autorizzazione ivi prevista è concessa anche nei casi di esercizio di attività professionali svolte in qualità di specialista in medicina del lavoro o medico competente nell'ambito delle attività previste dal D.Lgs. n.81/2008, con esclusione dei dirigenti che versino in condizioni di incompatibilità in quanto direttamente addetti alle attività di prevenzione di cui all'art. 118 (Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione).

## **Art. 116**

### **Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi**

1. I criteri per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati nonché al personale che presta la propria collaborazione sono stabiliti dall'azienda con apposita disciplina adottata con le procedure dell'art. 114, comma 1, (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti).

2. Nella fissazione delle tariffe le Aziende o Enti terranno conto, oltre che delle disposizioni legislative vigenti, ivi incluso l'art.1, comma 4, lett. c della legge 120/2007, dei seguenti criteri generali:

- a) relativamente alle attività ambulatoriali o di diagnostica strumentale e di laboratorio, la tariffa è riferita alla singola prestazione ovvero a gruppi integrati di prestazioni;
- b) relativamente alle prestazioni libero professionali individuali, in regime di ricovero e day hospital di cui all'art. 115 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) lett. a), b) e c), la tariffa forfettaria è definita tenendo conto dei livelli di

partecipazione alla spesa delle Regioni, nei limiti delle quote previste dall'art. 28, commi 1 e segg. della legge n. 488/1999;

c) le tariffe per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica strumentale e di laboratorio devono essere remunerative di tutti i costi sostenuti dalle aziende e devono, pertanto, evidenziare le voci relative ai compensi del libero professionista, dell'équipe, del personale di supporto, i costi – pro quota – anche forfetariamente stabiliti - per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature nonché gli altri costi evidenziati dalla Aziende o Enti ai sensi dell'art. 1, comma 4, lett.c della legge 120/2007;

d) le tariffe di cui alla lett. c) non possono comunque essere determinate in importi inferiori a quelli previsti dalle vigenti disposizioni a titolo di partecipazione del cittadino alla spesa sanitaria per le corrispondenti prestazioni. L'amministrazione può concordare con i dirigenti interessati tariffe inferiori per gruppi di prestazioni da effettuarsi in regime di libera professione da parte dei dirigenti, finalizzate alla riduzione di tempi di attesa, ai sensi dell'art. 3, comma 13, del D.Lgs. n.124/1998.

e) Le tariffe sono verificate annualmente, anche ai fini dell'art. 3, comma 7 della legge 23 dicembre 1994, n. 724.

f) Nell'attività libero professionale di équipe di cui all'art. 115 comma 1, lettere b), c) e d) (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) la distribuzione della quota parte spettante ai singoli componenti avviene – da parte delle Aziende o Enti – su indicazione dell'équipe stessa.

g) Le tariffe delle prestazioni libero professionali di cui all'art. 115 comma 1 lettera a) (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) comprensive di eventuale relazione medica, sono definite dalle Aziende o Enti di concerto con i dirigenti interessati, con la finalità di garantire un livello equilibrato delle tariffe che si riferiscono a prestazioni analoghe. Ciò vale anche per le attività di cui alla lettera c) dello stesso articolo, se svolte individualmente

h) Per le attività di cui alla lettera c), comma 1, dell'art 115. (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), svolte in équipe, la tariffa è definita dalle Aziende o Enti, previa convenzione, anche per la determinazione dei compensi spettanti ai soggetti interessati e d'intesa con i medesimi.

i) un'ulteriore quota della tariffa da attribuire ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. d) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) così come previsto dall'art.5, comma 2, lett. e) del DPCM del 27/3/2000. Dalla ripartizione del fondo previsto dalla disposizione normativa da ultimo citata, non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale.

3. Nella trattazione integrativa dovranno essere definiti, ai sensi dell'art. 7, comma 5, lett. d) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) gli incentivi economici da attribuire al personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo, a valere sulle risorse derivanti dalle tariffe, che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera

professione intramuraria. Il valore di tale incentivo, attribuito a ciascun dirigente, non può superare il valore medio attribuito al personale di cui al comma 2 lett. i).

### **Art. 117** **Altre attività a pagamento**

1. L'attività di consulenza dei dirigenti per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali, all'interno dell'Azienda o Ente costituisce particolare incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 18, comma 1, par. II lett. c) (Tipologie di incarico).

2. Qualora l'attività di consulenza sia chiesta all'Azienda o Ente da soggetti terzi, essa costituisce una particolare forma di attività aziendale a pagamento, rientrante tra le ipotesi di cui all'art. 115, comma 1, lett. d) (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), da esercitarsi al di fuori dell'impegno di servizio. Essa viene attuata nei seguenti casi e con le modalità sottoindicate:

a) In servizi sanitari di altra Azienda o Ente del comparto, mediante apposita convenzione tra le istituzioni interessate che disciplini:

- i limiti orari minimi e massimi dell'impegno, comprensivi anche dei tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
- il compenso e le modalità di svolgimento.

b) Presso istituzioni pubbliche non sanitarie o istituzioni socio – sanitarie senza scopo di lucro, mediante apposita convenzione tra i soggetti istituzionali che attestino che l'attività non è in contrasto con le finalità ed i compiti istituzionali del Servizio sanitario nazionale e disciplini:

- la durata della convenzione;
- la natura della prestazione, che non può configurare un rapporto di lavoro subordinato e deve essere a carattere occasionale;
- i limiti di orario dell'impegno, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
- l'entità del compenso;
- motivazioni e fini della consulenza, al fine di accertarne la compatibilità con l'attività di istituto.

3. Il compenso per le attività di cui alle lettere a) e b) deve affluire all'azienda o ente di appartenenza che provvede ad attribuirne il 95% al dirigente avente diritto quale prestatore della consulenza con la retribuzione del mese successivo.

4. Tra le attività di cui al presente articolo rientra quella di certificazione medico legale resa dall'Azienda o Ente per conto dell'Istituto Nazionale degli Infortuni sul lavoro (I.N.A.I.L.) a favore degli infortunati sul lavoro e tecnopatici, ai sensi del D.P.R. n. 1124 del 1965 e s.m.i., fatto salvo quanto previsto ai commi 526 e 527 della Legge 145/2018. Per i compensi si applica il comma 3.

5. L'atto indicato nell'art. 114, comma 1 (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti) disciplina, inoltre, i casi in cui l'assistito può chiedere all'Azienda o Ente che la prestazione sia resa direttamente dal dirigente da lui scelto ed erogata al suo domicilio, fuori dell'orario di servizio, in relazione alle particolari prestazioni assistenziali richieste o al carattere occasionale e straordinario delle prestazioni stesse o al rapporto fiduciario già esistente con il dirigente prescelto con riferimento all'attività libero professionale intramuraria svolta individualmente o in équipe nell'ambito dell'Azienda o Ente.

6. L'atto aziendale di cui all'art. 114, comma 1, (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti) disciplina i casi in cui le attività professionali sono richieste a pagamento da singoli utenti e svolte individualmente o in équipe, in strutture di altra Azienda o Ente del Servizio sanitario nazionale o di altra struttura sanitaria non accreditata, e sono disciplinate da convenzione. Le predette attività sono consentite solo se a carattere occasionale e se preventivamente autorizzate dall'Azienda o Ente con le modalità stabilite dalla convenzione. L'Azienda o Ente con l'atto richiamato disciplina in conformità al presente contratto: il limite massimo di attività di ciascun dirigente tenuto anche conto delle altre attività svolte; l'entità del compenso dovuto al dirigente e/o all'équipe che ha effettuato la prestazione; le modalità di riscossione e di attribuzione dei compensi, la quota della tariffa spettante all'azienda stabilita in conformità alle disposizioni legislative vigenti, ivi incluso l'art.1, comma 4, lett.c della legge 120/2007.

7. L'atto aziendale di cui all'art. 114 comma 1 (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti), disciplina, infine, l'attività professionale, richiesta a pagamento da terzi all'Azienda o Ente e svolta, fuori dall'orario di lavoro, sia all'interno che all'esterno delle strutture aziendali. Tale attività può, a richiesta del dirigente interessato, essere considerata attività libero-professionale intramuraria e sottoposta alla disciplina per tale attività ovvero considerata come obiettivo prestazionale incentivato con le specifiche risorse introitate, in conformità al presente contratto.

8. Per le prestazioni di cui al comma 7, l'atto aziendale in conformità di quanto previsto dal presente articolo e alle disposizioni legislative vigenti, ivi incluso l'art.1, comma 4, lett. c della legge 120/2007, stabilisce per le attività svolte, per conto dell'azienda in regime libero professionale:

- a) i limiti minimi e massimi di ciascun dirigente, comprensivi anche degli eventuali tempi di raggiungimento delle sedi di servizio, compatibili con l'articolazione dell'orario di lavoro;
- b) l'entità del compenso dovuto al dirigente che ha effettuato la prestazione, ove l'attività abbia luogo fuori dell'orario di lavoro e l'eventuale rimborso spese dallo stesso sostenute, ove l'attività abbia luogo nell'orario di lavoro ma fuori della struttura di appartenenza;
- c) le modalità di attribuzione dei compensi e rimborsi spese;



d) La partecipazione ai proventi per le prestazioni di diagnostica strumentale e di laboratorio non può essere superiore al 50 per cento della tariffa per le prestazioni finalizzate alla riduzione delle liste di attesa, ai sensi dell'art. 15 quinquies, comma 2, lettera d), del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i.;

e) L'attività deve garantire, di norma, il rispetto dei principi della fungibilità e della rotazione di tutto il personale che eroga le prestazioni.

### **Art. 118**

#### **Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione**

1. L'attività professionale intramuraria dei dirigenti del Dipartimento di prevenzione, erogata al di fuori dell'impegno istituzionale, concorre ad aumentare la disponibilità ed a migliorare la qualità complessiva delle azioni di sanità pubblica, integrando l'attività istituzionale.

2. A tal fine, fatta salva la possibilità di esercizio dell'attività libero professionale prevista dalle lett. a), b) e c) del comma 1 dell'art. 115 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) per le quali non si pongono problemi di incompatibilità per la natura stessa delle attività richieste o del soggetto richiedente (ad es. assistenza zoiatrica per gli animali d'affezione), l'attività professionale richiesta a pagamento da terzi è acquisita ed organizzata dall' Azienda o Ente, ai sensi della lettera d) del comma 1 del citato art. 115 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria), che individua i dirigenti assegnati all'attività medesima, anche al di fuori delle strutture aziendali, nel rispetto delle situazioni individuali di incompatibilità da verificare in relazione alle funzioni istituzionali svolte, garantendo, di norma, l'equa partecipazione dei componenti le équipes interessate.

### **Art. 119**

#### **Attività non rientranti nella libera professione intramuraria**

1. Non rientrano fra le attività libero professionali disciplinate dal presente contratto, ancorché possano comportare la corresponsione di emolumenti ed indennità, le seguenti attività:

a) partecipazione ai corsi di formazione, corsi di laurea, master e scuole di specializzazione e diploma, in qualità di docente;

b) collaborazioni a riviste e periodici scientifici e professionali;

c) partecipazioni a commissioni di concorso o altre commissioni presso Enti e Ministeri (ad es., commissione medica di verifica dello stato di invalidità civile e di handicap);

d) relazioni a convegni e pubblicazione dei relativi interventi;

e) partecipazione ai comitati scientifici;

- f) partecipazioni ad organismi istituzionali della propria categoria professionale o sindacale non in veste di dirigenti sindacali;
- g) attività professionale sanitaria, resa a titolo gratuito o con rimborso delle spese sostenute, a favore di organizzazioni non lucrative di utilità sociale, organizzazioni e associazioni di volontariato o altre organizzazioni senza fine di lucro, previa comunicazione all'azienda della dichiarazione da parte dell'organizzazione interessata della totale gratuità delle prestazioni;
- h) attività professionale resa in qualità di ctu presso i tribunali.

2. Le attività e gli incarichi di cui al comma 1, ancorché a carattere non gratuito, possono essere svolte previa autorizzazione da parte dell'Azienda o Ente, ove necessaria ai sensi dell'articolo 53 del D.Lgs n.165/2001, che dovrà valutare se, in ragione della continuità o della gravosità dell'impegno richiesto nonché della sussistenza di un conflitto d'interesse non siano incompatibili con l'attività e gli impegni istituzionali.

3. Fatto salvo quanto previsto dalle vigenti norme di legge, nessun compenso è dovuto per le attività del comma 1 qualora le stesse debbano essere svolte per ragioni istituzionali in quanto strettamente connesse all'incarico conferito. In tal caso vale il principio dell'onnicomprendività e di tali funzioni si dovrà tener conto nella determinazione della retribuzione di posizione o di risultato.

## **Art. 120**

### **Decorrenza e disapplicazioni**

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2 del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art.54 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell' Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti medici e dei dirigenti del ruolo sanitario);
- Art 55 del CCNL dell' 8.6.2000 I biennio economico e art.18,comma 1, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Tipologie di attività libero professionali);
- Art.56 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell' Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Disciplina transitoria);
- Art.57 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell' Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi);

- Art.58 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell' Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Altre attività a pagamento);
- Art.59 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell' Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione);
- Art.60 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell' Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Attività non rientranti nella libera professione intramuraria);
- Art.61 del CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico dell' Area IV e dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norma di rinvio);
- Allegato 9 al CCNL dell'8.6.2000 I biennio economico (richiamato dall'art.65 "Disapplicazioni e sostituzioni" dello stesso CCNL) dell' Area IV e Allegato 4 (richiamato dall'art. 67 "Disapplicazioni e sostituzioni" dello stesso CCNL) dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.

## **TITOLO IX DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 121**

#### **Informazione sul Fondo Pensione Complementare**

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dirigenti alla previdenza complementare negoziale, le Aziende ed Enti forniscono adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

### **Art. 122**

#### **Disapplicazione disposizioni particolari dei precedenti CCNL**

1. Con l'entrata in vigore del presente CCNL ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art. 39, commi 1, 2, 3 e 5 del CCNL del 10.2.2004 come modificato dall' art. 16, comma 2, del CCNL del 6.5.2010 dell'Area IV e Art. 38, commi 1, 2, 3 e 5 del CCNL del 10.2.2004 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali);
- Art. 11 del CCNL dell'8.6.2000 II biennio economico dell'Area IV e art. 10 del CCNL dell'8.6.2000 II biennio economico dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Verifiche);
- Art. 60 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e art. 55 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Conferme);
- Art. 8, comma 2 del CCNL del 17.10.2008 (Entrata a regime dell'istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica) dell'Area III;

### **Art. 123**

#### **Conferme**

1. Le disposizioni contenute nei precedenti CCNL concernenti le Aziende e gli Enti della presente area dirigenziale della Sanità continuano a trovare applicazione, in quanto non espressamente disapplicate dal presente CCNL negli articoli e nei commi

appositamente riferiti alle disapplicazioni e/o in quanto compatibili con le disposizioni legislative vigenti nonché con le previsioni del presente CCNL.

### **Dichiarazione congiunta n. 1**

In relazione a quanto previsto dall'art. 54 ,comma 2, lett. d) (Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria dei dirigenti), le parti si danno reciprocamente atto che la mobilità volontaria non comporta l'assoggettamento ad un ulteriore periodo di prova.

### **Dichiarazione congiunta n. 2**

In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 10 (Ferie e recupero festività soppresse), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell' 8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruito sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dirigente.

### **Dichiarazione congiunta n. 3**

Con riferimento all'art. 72, comma 8, lett. b) (Codice disciplinare), le parti, in considerazione della gravità e reiterazione di aggressioni a personale sanitario, ritengono non più tollerabile tale situazione e ritengono non ulteriormente differibile l'attivazione da parte delle autorità competenti e delle aziende ed enti del SSN di iniziative concrete di contrasto al fine di dare serenità al difficile compito degli operatori e di garantire l'operatività del servizio.

### **Dichiarazione congiunta n. 4**

Le parti, nella redazione delle norme contrattuali in materia disciplinare, hanno ritenuto utile, per favorire la massima conoscenza e chiarezza, fra i dirigenti, di una così rilevante e delicata materia, inserire vari riferimenti alle norme di legge. Tali riferimenti, avendo finalità meramente ricognitive, non costituiscono interventi contrattuali innovativi o modificativi sulle prescrizioni di legge.

### **Dichiarazione congiunta n. 5**

Al fine di incentivare l'adozione di misure per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, le parti auspicano l'adozione, da parte degli enti, di codici di comportamento relativi alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, tenendo anche conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al CCNL del 10/2/2004 Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Art. 43 "Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro").

### **Dichiarazione congiunta n. 6**

Con riferimento all'art. 20, comma 1, (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa- Criteri e procedure), le parti auspicano che ci sia un intervento legislativo di definizione delle procedure e dei requisiti di conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art. 6 della legge 251 del 10/8/2000.

### **Dichiarazione congiunta n. 7**

Con riferimento all'art. 89 (Indennità di esclusività), le parti auspicano che si concluda il percorso normativo atto a garantire la possibilità di opzione tra rapporto esclusivo o non esclusivo per la dirigenza delle professioni sanitarie di cui all'art.6 della Legge 251 del 10/8/2000.

### **Dichiarazione congiunta n. 8**

Con riferimento al sistema di verifica e valutazione dei dirigenti, le parti si danno reciprocamente atto della necessità di rivedere alcuni aspetti della disciplina della valutazione in particolare per quanto attiene gli effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione.

### **Dichiarazione congiunta n. 9**

Le parti si danno reciprocamente atto che l'attività di assistenza alle popolazioni detenute costituisce una rilevante criticità con pesanti ricadute in termini di complessità e responsabilità professionali per il personale. In sede di trattazione delle materie previste dal titolo II sulle relazioni sindacali, saranno pertanto valutate le peculiari condizioni di lavoro dei dirigenti che operano nelle predette strutture penitenziarie.

### **Dichiarazione congiunta n. 10**

In analogia a quanto previsto per il comparto Sanità, le parti sono concordi nel ritenere che il prossimo rinnovo contrattuale debba affrontare la questione del riconoscimento, al personale che opera presso i SERD, di un'indennità correlata all'obiettivo disagio di tali attività.

### **Dichiarazione congiunta n. 11**

Le parti esprimono l'auspicio che, attraverso futuri interventi normativi, possa essere risolto il problema del riconoscimento, al personale medico in attività di soccorso mediante elicottero, di una indennità di rischio volo, correlata all'obiettivo disagio di tale attività.

### **Dichiarazione congiunta n. 12**

Le parti esprimono l'auspicio che attraverso interventi normativi o in sede di contrattazione collettiva nazionale, per tutti i comparti interessati dal fenomeno delle aggressioni e intimidazioni del personale, in particolare quello del Servizio Sanitario Nazionale che svolge compiti istituzionali e di servizio al di fuori o dentro le strutture sanitarie, si provveda in primo luogo ad opportuni sistemi di protezione preventiva e, ove occorra, al patrocinio legale da parte dell'Azienda.

### **Dichiarazione congiunta n. 13**

Le parti ritengono opportuno effettuare un approfondimento sulla possibilità di includere la retribuzione di posizione parte variabile nella base di calcolo utile ai fini dell'indennità premio di servizio.

**LEGGE 8 novembre 2012 , n. 189**

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 settembre 2012, n. 158, recante disposizioni urgenti per promuovere lo sviluppo del Paese mediante un più alto livello di tutela della salute. (12G0212)

Vigente al : 11-1-2024

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

**IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA****Promulga**

la seguente legge:

**Art. 1**

- 1.** Il decreto-legge 13 settembre 2012, n. 158, recante disposizioni urgenti per promuovere lo sviluppo del Paese mediante un più alto livello di tutela della salute, è convertito in legge con le modificazioni riportate in allegato alla presente legge.
- 2.** La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.



Data a Roma, addì 8 novembre 2012

NAPOLITANO

Monti, Presidente del Consiglio dei Ministri

Balduzzi, Ministro della salute

Visto, il Guardasigilli: Severino

Allegato

Modificazioni apportate in sede di conversione  
al decreto-legge 13 settembre 2012, n. 158

L'articolo 1 è sostituito dal seguente:

«Art. 1. (Riordino dell'assistenza territoriale e mobilità del personale delle aziende sanitarie). - 1. Le regioni definiscono l'organizzazione dei servizi territoriali di assistenza primaria promuovendo l'integrazione con il sociale, anche con riferimento all'assistenza domiciliare, e i servizi ospedalieri, al fine di migliorare il livello di efficienza e di capacità di presa in carico dei cittadini, secondo modalità operative che prevedono forme organizzative monoprofessionali, denominate aggregazioni funzionali territoriali, che condividono, in forma strutturata, obiettivi e percorsi assistenziali, strumenti di valutazione della qualità assistenziale, linee guida, audit e strumenti analoghi, nonché forme organizzative multiprofessionali, denominate unità complesse di cure primarie, che erogano, in coerenza con la programmazione regionale, prestazioni assistenziali tramite il coordinamento e l'integrazione dei medici, delle altre professionalità convenzionate con il Servizio sanitario nazionale, degli infermieri, delle professionalità ostetrica, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e del sociale a rilevanza sanitaria. In particolare, le regioni disciplinano le unità complesse di cure primarie

privilegiando la costituzione di reti di poliambulatori territoriali dotati di strumentazione di base, aperti al pubblico per tutto l'arco della giornata, nonché nei giorni prefestivi e festivi con idonea turnazione, che operano in coordinamento e in collegamento telematico con le strutture ospedaliere. Le regioni, avvalendosi di idonei sistemi informatici, assicurano l'adesione obbligatoria dei medici all'assetto organizzativo e al sistema informativo nazionale, compresi gli aspetti relativi al sistema della tessera sanitaria, secondo quanto stabilito dall'articolo 50 del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, e successive modificazioni, nonché la partecipazione attiva all'applicazione delle procedure di trasmissione telematica delle ricette mediche.

2. Le aggregazioni funzionali territoriali e le unità complesse di cure primarie erogano l'assistenza primaria attraverso personale convenzionato con il Servizio sanitario nazionale. Le regioni possono, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, prevedere la presenza, presso le medesime strutture, sulla base della convenzione nazionale, di personale dipendente del Servizio sanitario nazionale, in posizione di comando ove il soggetto pubblico incaricato dell'assistenza territoriale sia diverso dalla struttura di appartenenza.

3. Il personale convenzionato è costituito dai medici di medicina generale, dai pediatri di libera scelta e dagli specialisti ambulatoriali. Per i medici di medicina generale è istituito il ruolo unico, disciplinato dalla convenzione nazionale, fermi restando i livelli retributivi specifici delle diverse figure professionali.

4. All'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) alla lettera a) è premessa la seguente:

"0a) prevedere che le attività e le funzioni disciplinate dall'accordo collettivo nazionale siano individuate tra quelle previste nei livelli essenziali di assistenza di cui all'articolo 1, comma 2, nei limiti delle disponibilità finanziarie complessive del Servizio sanitario nazionale, fatto salvo quanto previsto dalle singole regioni con riguardo ai livelli di assistenza ed alla relativa copertura economica a carico del bilancio regionale;"

b) dopo la lettera b) sono inserite le seguenti:

"b-bis) nell'ambito dell'organizzazione distrettuale del servizio, garantire l'attività assistenziale per l'intero arco della giornata e per tutti i giorni della settimana, nonché un'offerta integrata delle

prestazioni dei medici di medicina generale, dei pediatri di libera scelta, della guardia medica, della medicina dei servizi e degli specialisti ambulatoriali, adottando forme organizzative monoprofessionali, denominate aggregazioni funzionali territoriali, che condividono, in forma strutturata, obiettivi e percorsi assistenziali, strumenti di valutazione della qualità assistenziale, linee guida, audit e strumenti analoghi, nonché forme organizzative multiprofessionali, denominate unità complesse di cure primarie, che erogano prestazioni assistenziali tramite il coordinamento e l'integrazione dei professionisti delle cure primarie e del sociale a rilevanza sanitaria tenuto conto della peculiarità delle aree territoriali quali aree metropolitane, aree a popolazione sparsa e isole minori;

b-ter) prevedere che per le forme organizzative multiprofessionali le aziende sanitarie possano adottare, anche per il tramite del distretto sanitario, forme di finanziamento a budget;

b-quater) definire i compiti, le funzioni ed i criteri di selezione del referente o del coordinatore delle forme organizzative previste alla lettera b-bis);

b-quinques) disciplinare le condizioni, i requisiti e le modalità con cui le regioni provvedono alla dotazione strutturale, strumentale e di servizi delle forme organizzative di cui alla lettera b-bis) sulla base di accordi regionali o aziendali;

b-sexies) prevedere le modalità attraverso le quali le aziende sanitarie locali, sulla base della programmazione regionale e nell'ambito degli indirizzi nazionali, individuano gli obiettivi e concordano i programmi di attività delle forme aggregative di cui alla lettera b-bis) e definiscono i conseguenti livelli di spesa programmati, in coerenza con gli obiettivi e i programmi di attività del distretto, anche avvalendosi di quanto previsto nella lettera b-ter);

b-septies) prevedere che le convenzioni nazionali definiscano standard relativi all'erogazione delle prestazioni assistenziali, all'accessibilità ed alla continuità delle cure, demandando agli accordi integrativi regionali la definizione di indicatori e di percorsi applicativi;"

c) la lettera e) è abrogata;

d) la lettera f) è abrogata;

e) dopo la lettera f) è inserita la seguente:

"f-bis) prevedere la possibilità per le aziende sanitarie di stipulare accordi per l'erogazione di specifiche attività assistenziali, con particolare riguardo ai pazienti affetti da patologia cronica, secondo modalità e in funzione di obiettivi definiti in ambito regionale";

f) la lettera h) è sostituita dalle seguenti:

"h) prevedere che l'accesso al ruolo unico per le funzioni di medico di medicina generale del Servizio sanitario nazionale avvenga attraverso una graduatoria unica per titoli, predisposta annualmente a livello regionale e secondo un rapporto ottimale definito nell'ambito degli accordi regionali, in modo che l'accesso medesimo sia consentito ai medici forniti dell'attestato o del diploma di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 368, e a quelli in possesso di titolo equipollente, ai sensi dell'articolo 30 del medesimo decreto. Ai medici forniti dell'attestato o del diploma è comunque riservata una percentuale prevalente di posti in sede di copertura delle zone carenti, con l'attribuzione di un adeguato punteggio, che tenga conto anche dello specifico impegno richiesto per il conseguimento dell'attestato o del diploma;

h-bis) prevedere che l'accesso alle funzioni di pediatra di libera scelta del Servizio sanitario nazionale avvenga attraverso una graduatoria per titoli predisposta annualmente a livello regionale e secondo un rapporto ottimale definito nell'ambito degli accordi regionali;

h-ter) disciplinare l'accesso alle funzioni di specialista ambulatoriale del Servizio sanitario nazionale secondo graduatorie provinciali alle quali sia consentito l'accesso esclusivamente al professionista fornito del titolo di specializzazione inerente alla branca d'interesse;"

g) alla lettera i), le parole: "di tali medici" sono sostituite dalle seguenti: "dei medici convenzionati";

h) dopo la lettera m-bis) è inserita la seguente:

"m-ter) prevedere l'adesione obbligatoria dei medici all'assetto organizzativo e al sistema informativo definiti da ciascuna regione, al Sistema informativo nazionale, compresi gli aspetti relativi al sistema della tessera sanitaria, secondo quanto stabilito dall'articolo 50 del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, e successive modificazioni, nonché la partecipazione attiva all'applicazione delle procedure di trasmissione telematica delle ricette mediche".

5. Nell'ambito del patto della salute, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, vengono definiti modalità, criteri e procedure per valorizzare, ai fini della formazione specifica in medicina generale, l'attività remunerata svolta dai medici in formazione presso i servizi dell'azienda sanitaria e della medicina convenzionata.

6. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto

si procede, secondo la normativa vigente, all'adeguamento degli accordi collettivi nazionali relativi alla disciplina dei rapporti con i medici di medicina generale, con i pediatri di libera scelta e con gli specialisti ambulatoriali ai contenuti dell'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come modificato dal comma 4 del presente articolo, con particolare riguardo ai principi di cui alle lettere b-bis), b-ter), b-quater), b-quinquies), b-sexies), h), h-bis) e h-ter) del citato articolo 8, comma 1, nel limite dei livelli remunerativi fissati dai medesimi vigenti accordi collettivi nazionali e nel rispetto dell'articolo 15, comma 25, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, e delle disposizioni ivi richiamate. Entro i successivi novanta giorni, senza ulteriori oneri per la finanza pubblica, sono stipulati i relativi accordi regionali attuativi.

7. Decorso il termine di cui al comma 6, primo periodo, il Ministro della salute, con decreto adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite la Conferenza delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano nonché le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, emana, nelle more della conclusione delle trattative, disposizioni per l'attuazione in via transitoria dei principi richiamati dal medesimo comma 6. Tali disposizioni cessano di avere efficacia a decorrere dalla data di entrata in vigore degli accordi di cui al comma 6.

8. Per comprovate esigenze di riorganizzazione della rete assistenziale, anche connesse a quanto disposto dall'articolo 15 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, le regioni possono attuare, ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, processi di mobilità del personale dipendente dalle aziende sanitarie con ricollocazione del medesimo personale presso altre aziende sanitarie della regione situate anche al di fuori dell'ambito provinciale, previo accertamento delle situazioni di eccedenza ovvero di disponibilità di posti per effetto della predetta riorganizzazione da parte delle aziende sanitarie. Le aziende sanitarie non possono procedere alla copertura di eventuali posti vacanti o carenze di organico, prima del completamento dei procedimenti di ricollocazione del personale di cui al presente comma».

All'articolo 2, al comma 1:

alla lettera b), le parole: «di seguito IRCCS di diritto pubblico» sono sostituite dalle seguenti: «, di seguito denominati IRCCS di diritto pubblico,», le parole: «30 novembre 2012», ovunque ricorrono, sono sostituite dalle seguenti: «31 dicembre 2012», dopo le parole: «ricognizione straordinaria degli spazi

disponibili» sono inserite le seguenti: «e che si renderanno disponibili in conseguenza dell'applicazione delle misure previste dall'articolo 15 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, e successive modificazioni,», le parole: «presso la strutture» sono sostituite dalle seguenti: «presso le strutture», la parola: «vincolante» è soppressa, le parole da: «Lo schema tipo» fino a: «12.000 euro annui» sono soppresse, le parole: «le autorizzazioni di cui comma 3» sono sostituite dalle seguenti: «le autorizzazioni di cui al comma 3» e dopo la parola: «garantiscono» sono inserite le seguenti: «, anche attraverso proprie linee guida,»; dopo la lettera b) è inserita la seguente:

«b-bis) al comma 4, la lettera a) è sostituita dalla seguente:

"a) adozione, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, di sistemi e di moduli organizzativi e tecnologici che consentano il controllo dei volumi delle prestazioni libero-professionali, che non devono superare, globalmente considerati, quelli eseguiti nell'orario di lavoro";

alla lettera c), capoverso a-bis), la parola: «telematico» è sostituita dalle seguenti: «in voce o in dati», le parole: «prevede l'espletamento, in via esclusiva» sono sostituite dalle seguenti: «prevede, con l'utilizzo esclusivo della predetta infrastruttura, l'espletamento», dopo il secondo periodo è inserito il seguente: «Ferme restando le disposizioni in materia di tracciabilità delle prestazioni e dei relativi pagamenti, la suddetta disposizione regionale deve prevedere le misure da adottare in caso di emergenze assistenziali o di malfunzionamento del sistema» e la parola: «implementazione» è sostituita dalla seguente: «attivazione».

Dopo l'articolo 2 è inserito il seguente:

«Art. 2-bis. (Misure in materia di tariffe massime per la remunerazione delle prestazioni sanitarie). - 1. All'articolo 15 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, dopo il comma 17 è inserito il seguente:

"17-bis. Con decreto di natura non regolamentare del Ministro della salute è istituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una commissione per la formulazione di proposte, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, per l'aggiornamento delle tariffe determinate ai sensi del comma 15. La commissione, composta da rappresentanti del Ministero della salute, del Ministero dell'economia e delle finanze e della Conferenza delle regioni e delle province autonome, si confronta con le associazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale dei soggetti titolari di strutture private accreditate. Ai

componenti della commissione non è corrisposto alcun emolumento, compenso o rimborso spese. La commissione conclude i suoi lavori entro sessanta giorni dalla data dell'insediamento. Entro i successivi trenta giorni il Ministro della salute, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, provvede all'eventuale aggiornamento delle predette tariffe".

2. Il decreto di cui al comma 17-bis, primo periodo, dell'articolo 15 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, è adottato entro quindici giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto».

All'articolo 3:

il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. L'esercente la professione sanitaria che nello svolgimento della propria attività si attiene a linee guida e buone pratiche accreditate dalla comunità scientifica non risponde penalmente per colpa lieve. In tali casi resta comunque fermo l'obbligo di cui all'articolo 2043 del codice civile. Il giudice, anche nella determinazione del risarcimento del danno, tiene debitamente conto della condotta di cui al primo periodo»;

al comma 2:

all'alinea, dopo le parole: «n. 400,» sono inserite le seguenti: «da emanare entro il 30 giugno 2013,» e dopo le parole: «imprese assicuratrici (ANIA),» sono inserite le seguenti: «la Federazione nazionale degli ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri, nonché»;

alla lettera a), dopo le parole: «dei professionisti che ne facciano espressa richiesta» sono inserite le seguenti: «, in misura definita in sede di contrattazione collettiva,» e dopo la parola: «sentite» sono inserite le seguenti: «la Federazione nazionale degli ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri, nonché»;

alla lettera c) sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «accertata con sentenza definitiva»;

al comma 5 sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «tra i quali scegliere per la nomina tenendo conto della disciplina interessata nel procedimento»;

al comma 6, la parola: «derivano» è sostituita dalle seguenti: «devono derivare».

Dopo l'articolo 3 è inserito il seguente:

«Art. 3-bis. (Gestione e monitoraggio dei rischi sanitari). - 1. Al fine di ridurre i costi connessi al

complesso dei rischi relativi alla propria attività, le aziende sanitarie, nell'ambito della loro organizzazione e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ne curano l'analisi, studiano e adottano le necessarie soluzioni per la gestione dei rischi medesimi, per la prevenzione del contenzioso e la riduzione degli oneri assicurativi. Il Ministero della salute e le regioni monitorano, a livello nazionale e a livello regionale, i dati relativi al rischio clinico».

L'articolo 4 è sostituito dal seguente:

«Art. 4. (Dirigenza sanitaria e governo clinico). - 1. Al decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

0a) all'articolo 3, comma 1-quater, il primo periodo è sostituito dal seguente: "Sono organi dell'azienda il direttore generale, il collegio di direzione e il collegio sindacale";

a) all'articolo 3-bis, il comma 3 è sostituito dal seguente:

"3. La regione provvede alla nomina dei direttori generali delle aziende e degli enti del Servizio sanitario regionale, attingendo obbligatoriamente all'elenco regionale di idonei, ovvero agli analoghi elenchi delle altre regioni, costituiti previo avviso pubblico e selezione effettuata, secondo modalità e criteri individuati dalla regione, da parte di una commissione costituita dalla regione medesima in prevalenza tra esperti indicati da qualificate istituzioni scientifiche indipendenti, di cui uno designato dall'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Gli elenchi sono aggiornati almeno ogni due anni. Alla selezione si accede con il possesso di laurea magistrale e di adeguata esperienza dirigenziale, almeno quinquennale, nel campo delle strutture sanitarie o settennale negli altri settori, con autonomia gestionale e con diretta responsabilità delle risorse umane, tecniche o finanziarie, nonché di eventuali ulteriori requisiti stabiliti dalla regione. La regione assicura, anche mediante il proprio sito internet, adeguata pubblicità e trasparenza ai bandi, alla procedura di selezione, alle nomine e ai curricula. Resta ferma l'intesa con il rettore per la nomina del direttore generale di aziende ospedaliero-universitarie";

b) all'articolo 3-bis, comma 5, il primo periodo è sostituito dal seguente: "Al fine di assicurare una omogeneità nella valutazione dell'attività dei direttori generali, le regioni concordano, in sede di Conferenza delle regioni e delle province autonome, criteri e sistemi per valutare e verificare tale attività, sulla base di obiettivi di salute e di funzionamento dei servizi definiti nel quadro della programmazione regionale, con particolare riferimento all'efficienza, all'efficacia, alla sicurezza,



all'ottimizzazione dei servizi sanitari e al rispetto degli equilibri economico-finanziari di bilancio concordati, avvalendosi dei dati e degli elementi forniti anche dall'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali";

b-bis) all'articolo 7-quater:

1) al comma 1, secondo periodo, la parola: "dirigenti" è sostituita dalle seguenti: "direttori di struttura complessa del dipartimento";

2) il comma 4 è sostituito dal seguente:

"4. Le strutture organizzative dell'area di sanità pubblica veterinaria e sicurezza alimentare operano quali centri di responsabilità, dotati di autonomia tecnico-funzionale e organizzativa nell'ambito della struttura dipartimentale, e rispondono del perseguimento degli obiettivi dipartimentali e aziendali, dell'attuazione delle disposizioni normative e regolamentari regionali, nazionali e internazionali, nonché della gestione delle risorse economiche attribuite";

3) al comma 5 sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: "ovvero di altre funzioni di prevenzione comprese nei livelli essenziali di assistenza";

c) all'articolo 15, il comma 5 è sostituito dal seguente:

"5. I dirigenti medici e sanitari sono sottoposti a una verifica annuale correlata alla retribuzione di risultato, secondo le modalità definite dalle regioni, le quali tengono conto anche dei principi del titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modificazioni, nonché a una valutazione al termine dell'incarico, attinente alle attività professionali, ai risultati raggiunti e al livello di partecipazione ai programmi di formazione continua, effettuata dal Collegio tecnico, nominato dal direttore generale e presieduto dal direttore di dipartimento, con le modalità definite dalla contrattazione nazionale. Gli strumenti per la verifica annuale dei dirigenti medici e sanitari con incarico di responsabile di struttura semplice, di direzione di struttura complessa e dei direttori di dipartimento rilevano la quantità e la qualità delle prestazioni sanitarie erogate in relazione agli obiettivi assistenziali assegnati, concordati preventivamente in sede di discussione di budget, in base alle risorse professionali, tecnologiche e finanziarie messe a disposizione, registrano gli indici di soddisfazione degli utenti e provvedono alla valutazione delle strategie adottate per il contenimento dei costi tramite l'uso appropriato delle risorse. Degli esiti positivi di tali verifiche si tiene conto nella valutazione professionale allo scadere dell'incarico. L'esito positivo della valutazione professionale determina la conferma nell'incarico o il conferimento di

altro incarico di pari rilievo, senza nuovi o maggiori oneri per l'azienda, fermo restando quanto previsto dall'articolo 9, comma 32, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122";

d) all'articolo 15, comma 7, secondo periodo, le parole da: "e secondo" fino alla fine del periodo sono soppresse e il terzo periodo è soppresso; dopo il comma 7 sono inseriti i seguenti:

"7-bis. Le regioni, nei limiti delle risorse finanziarie ordinarie, e nei limiti del numero delle strutture complesse previste dall'atto aziendale di cui all'articolo 3, comma 1-bis, tenuto conto delle norme in materia stabilite dalla contrattazione collettiva, disciplinano i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa, previo avviso cui l'azienda è tenuta a dare adeguata pubblicità, sulla base dei seguenti principi:

a) la selezione viene effettuata da una commissione composta dal direttore sanitario dell'azienda interessata e da tre direttori di struttura complessa nella medesima disciplina dell'incarico da conferire, individuati tramite sorteggio da un elenco nazionale nominativo costituito dall'insieme degli elenchi regionali dei direttori di struttura complessa appartenenti ai ruoli regionali del Servizio sanitario nazionale. Qualora fossero sorteggiati tre direttori di struttura complessa della medesima regione ove ha sede l'azienda interessata alla copertura del posto, non si procede alla nomina del terzo sorteggiato e si prosegue nel sorteggio fino ad individuare almeno un componente della commissione direttore di struttura complessa in regione diversa da quella ove ha sede la predetta azienda. La commissione elegge un presidente tra i tre componenti sorteggiati; in caso di parità di voti è eletto il componente più anziano. In caso di parità nelle deliberazioni della commissione prevale il voto del presidente;

b) la commissione riceve dall'azienda il profilo professionale del dirigente da incaricare. Sulla base dell'analisi comparativa dei curricula, dei titoli professionali posseduti, avuto anche riguardo alle necessarie competenze organizzative e gestionali, dei volumi dell'attività svolta, dell'aderenza al profilo ricercato e degli esiti di un colloquio, la commissione presenta al direttore generale una terna di candidati idonei formata sulla base dei migliori punteggi attribuiti. Il direttore generale individua il candidato da nominare nell'ambito della terna predisposta dalla commissione; ove intenda nominare uno dei due candidati che non hanno conseguito il migliore punteggio, deve motivare analiticamente la scelta. L'azienda sanitaria interessata può preventivamente stabilire che, nei due anni successivi alla data del conferimento dell'incarico, nel caso in cui il dirigente a cui è stato conferito l'incarico dovesse

dimettersi o decadere, si procede alla sostituzione conferendo l'incarico ad uno dei due professionisti facenti parte della terna iniziale;

c) la nomina dei responsabili di unità operativa complessa a direzione universitaria è effettuata dal direttore generale d'intesa con il rettore, sentito il dipartimento universitario competente, ovvero, laddove costituita, la competente struttura di raccordo interdipartimentale, sulla base del curriculum scientifico e professionale del responsabile da nominare;

d) il profilo professionale del dirigente da incaricare, i curricula dei candidati, la relazione della commissione sono pubblicati sul sito internet dell'azienda prima della nomina. Sono altresì pubblicate sul medesimo sito le motivazioni della scelta da parte del direttore generale di cui alla lettera b), terzo periodo. I curricula dei candidati e l'atto motivato di nomina sono pubblicati sul sito dell'ateneo e dell'azienda ospedaliero-universitaria interessati.

7-ter. L'incarico di direttore di struttura complessa è soggetto a conferma al termine di un periodo di prova di sei mesi, prorogabile di altri sei, a decorrere dalla data di nomina a detto incarico, sulla base della valutazione di cui al comma 5.

7-quater. L'incarico di responsabile di struttura semplice, intesa come articolazione interna di una struttura complessa, è attribuito dal direttore generale, su proposta del direttore della struttura complessa di afferenza, a un dirigente con un'anzianità di servizio di almeno cinque anni nella disciplina oggetto dell'incarico. L'incarico di responsabile di struttura semplice, intesa come articolazione interna di un dipartimento, è attribuito dal direttore generale, sentiti i direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento, su proposta del direttore di dipartimento, a un dirigente con un'anzianità di servizio di almeno cinque anni nella disciplina oggetto dell'incarico. Gli incarichi hanno durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni, con possibilità di rinnovo. L'oggetto, gli obiettivi da conseguire, la durata, salvo i casi di revoca, nonché il corrispondente trattamento economico degli incarichi sono definiti dalla contrattazione collettiva nazionale.

7-quinquies. Per il conferimento dell'incarico di struttura complessa non possono essere utilizzati contratti a tempo determinato di cui all'articolo 15-septies";

e) all'articolo 15-ter, il comma 2 è sostituito dal seguente:

"2. Gli incarichi di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve";

e-bis) all'articolo 15-septies, comma 1, primo periodo, le parole: "entro il limite del due per cento della dotazione organica della dirigenza," sono sostituite dalle seguenti: "rispettivamente entro i limiti del due per cento della dotazione organica della dirigenza sanitaria e del due per cento della dotazione organica complessiva degli altri ruoli della dirigenza, fermo restando che, ove le predette percentuali determinino valori non interi, si applica in ogni caso il valore arrotondato per difetto";

e-ter) all'articolo 15-septies, comma 2, le parole da: "non superiore" fino a: "dirigenza professionale, tecnica e amministrativa" sono sostituite dalle seguenti: "non superiore rispettivamente al cinque per cento della dotazione organica della dirigenza sanitaria, ad esclusione della dirigenza medica, nonché al cinque per cento della dotazione organica della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa, fermo restando che, ove le predette percentuali determinino valori non interi, si applica in ogni caso il valore arrotondato per difetto";

f) l'articolo 17 è sostituito dal seguente:

"Art. 17. (Collegio di direzione). - 1. Le regioni prevedono l'istituzione, nelle aziende e negli enti del Servizio sanitario regionale, del collegio di direzione, quale organo dell'azienda, individuandone la composizione in modo da garantire la partecipazione di tutte le figure professionali presenti nella azienda o nell'ente e disciplinandone le competenze e i criteri di funzionamento, nonché le relazioni con gli altri organi aziendali. Il collegio di direzione, in particolare, concorre al governo delle attività cliniche, partecipa alla pianificazione delle attività, incluse la ricerca, la didattica, i programmi di formazione e le soluzioni organizzative per l'attuazione dell'attività libero-professionale intramuraria. Nelle aziende ospedaliere universitarie il collegio di direzione partecipa alla pianificazione delle attività di ricerca e didattica nell'ambito di quanto definito dall'università; concorre inoltre allo sviluppo organizzativo e gestionale delle aziende, con particolare riferimento all'individuazione di indicatori di risultato clinico-assistenziale e di efficienza, nonché dei requisiti di appropriatezza e di qualità delle prestazioni. Partecipa altresì alla valutazione interna dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi prefissati ed è consultato obbligatoriamente dal direttore generale su tutte le questioni attinenti al governo delle attività cliniche. Ai componenti del predetto collegio non è corrisposto alcun emolumento, compenso, indennità o rimborso spese".

2. Le modifiche introdotte dal comma 1 agli articoli 3-bis, comma 3, e 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, non si applicano ai procedimenti di nomina dei

direttori generali delle aziende sanitarie locali e delle aziende ospedaliere, nonché dei direttori di struttura complessa, pendenti alla data di entrata in vigore del presente decreto. Le predette modifiche non si applicano altresì agli incarichi già conferiti alla data di entrata in vigore del presente decreto fino alla loro scadenza.

3. Le regioni entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto predispongono ovvero aggiornano gli elenchi di cui all'articolo 3-bis, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, come sostituito dal comma 1, lettera a), del presente articolo.

4. Ciascuna regione promuove, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un sistema di monitoraggio delle attività assistenziali e della loro qualità finalizzato a verificare la qualità delle prestazioni delle singole unità assistenziali delle strutture sanitarie pubbliche e private accreditate, in raccordo con il programma nazionale valutazione esiti dell'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali e con il coinvolgimento dei direttori di dipartimento.

5. Dopo il comma 4-bis dell'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è inserito il seguente:

"4-ter. Nel rispetto dei vincoli finanziari che limitano, per il Servizio sanitario nazionale, la spesa per il personale e il regime delle assunzioni, sono esclusi dall'applicazione del presente decreto i contratti a tempo determinato del personale sanitario del medesimo Servizio sanitario nazionale, ivi compresi quelli dei dirigenti, in considerazione della necessità di garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto dei livelli essenziali di assistenza. La proroga dei contratti di cui al presente comma non costituisce nuova assunzione. In ogni caso non trova applicazione l'articolo 5, comma 4-bis"».

Dopo l'articolo 4 è inserito il seguente:

«Art. 4-bis. (Disposizioni in materia di assunzioni del personale del Servizio sanitario nazionale e livelli di spesa). - 1. Nelle regioni sottoposte ai piani di rientro dai disavanzi sanitari, ai sensi dell'articolo 1, comma 180, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, e successive modificazioni, nelle quali sia scattato per l'anno 2012 il blocco automatico del turn-over ai sensi dell'articolo 1, comma 174, della medesima legge n. 311 del 2004, e successive modificazioni, ovvero sia comunque previsto per il medesimo anno il blocco del turn-over in attuazione del piano di rientro o dei programmi operativi di prosecuzione del piano, tale blocco può essere disapplicato, nel limite del 15 per cento e in correlazione alla necessità di garantire l'erogazione dei livelli essenziali di assistenza, qualora i competenti tavoli tecnici di verifica

dell'attuazione dei piani accertino, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il raggiungimento, anche parziale, degli obiettivi previsti nei piani medesimi. La predetta disapplicazione è disposta con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro della salute e con il Ministro per gli affari regionali, il turismo e lo sport».

All'articolo 5:

al comma 1, dopo le parole: «di Trento e di Bolzano» sono inserite le seguenti: «e con il parere delle Commissioni parlamentari competenti» e dopo le parole: «decreto del Ministro della sanità 18 maggio 2001, n. 279,» sono inserite le seguenti: «e ai relativi aggiornamenti previsti dal comma 1 dell'articolo 8 del medesimo decreto,»;

dopo il comma 2 è aggiunto il seguente:

«2-bis. Il Ministro della salute procede entro il 31 maggio 2013 all'aggiornamento del nomenclatore tariffario di cui all'articolo 11 del regolamento di cui al decreto del Ministro della sanità 27 agosto 1999, n. 332».

All'articolo 6:

al comma 1, la parola: «anche» è soppressa ed è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «I lavori di ristrutturazione nonché di costruzione di strutture ospedaliere di cui al presente comma devono prevedere, previa analisi costi-benefici che ne accerti la convenienza, anche interventi di efficienza energetica ovvero l'utilizzo di fonti energetiche rinnovabili, nonché interventi ecosostenibili quali quelli finalizzati al risparmio delle risorse idriche e al riutilizzo delle acque meteoriche»;

al comma 2:

all'alinea, secondo periodo, dopo le parole: «relativa alle strutture sanitarie e socio-sanitarie» è inserita la seguente: «pubbliche»;

alla lettera b) sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «, che non abbiano completato l'adeguamento alle disposizioni ivi previste»;

alla lettera c) sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «.

Fino alla data di sostituzione della struttura sanitaria con altra in regola, l'adozione del modello citato ha efficacia esimente dalla responsabilità delle persone fisiche della struttura medesima di cui alle disposizioni del capo III del titolo I del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive

modificazioni»;

dopo il comma 2 è inserito il seguente:

«2-bis. La normativa antincendio, come integrata ai sensi del comma 2, si applica anche alle strutture private»;

al comma 3:

all'alinea, le parole: «dal seguente» sono sostituite dalle seguenti: «dai seguenti»;

al capoverso, primo periodo, le parole: «e province autonome» e le parole: «o provincia autonoma», ovunque ricorrono, sono soppresse e sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «, che deve consentire la realizzabilità di progetti terapeutico-riabilitativi individuali».

Nel capo I, dopo l'articolo 6 è aggiunto il seguente:

«Art. 6-bis. (Misure finanziarie e patrimoniali a favore delle regioni). - 1. In parziale deroga all'articolo 29, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, le eventuali plusvalenze derivanti dalle operazioni di vendita di immobili di cui all'articolo 6, comma 2-sexies, del decreto-legge 29 dicembre 2011, n. 216, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 febbraio 2012, n. 14, per l'importo eccedente il valore destinato al ripiano del disavanzo sanitario dell'esercizio 2011, ai sensi dell'articolo 1, comma 174, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, e successive modificazioni, possono essere utilizzate dalla regione per finalità extra-sanitarie.

2. All'articolo 1, comma 51, della legge 13 dicembre 2010, n. 220, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al primo periodo, dopo le parole: "azioni esecutive" sono inserite le seguenti: ", anche ai sensi dell'articolo 112 del codice del processo amministrativo, di cui all'allegato 1 al decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104," e le parole: "dicembre 2012" sono sostituite dalle seguenti: "dicembre 2013";
- b) il secondo periodo è sostituito dai seguenti: "I pignoramenti e le prenotazioni a debito sulle rimesse finanziarie trasferite dalle regioni di cui al presente comma alle aziende sanitarie locali e ospedaliere delle regioni medesime, ancorché effettuati prima della data di entrata in vigore del decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010, sono estinti di diritto dalla data di entrata in vigore della presente disposizione. Dalla medesima data cessano i doveri di custodia sulle predette somme, con obbligo per i tesoriери di renderle immediatamente disponibili, senza previa pronuncia giurisdizionale, per garantire l'espletamento delle finalità indicate nel primo periodo."».

All'articolo 7:

dopo il comma 3 sono inseriti i seguenti:

«3-bis. Dopo l'articolo 14-bis della legge 30 marzo 2001, n. 125, è inserito il seguente:

"Art. 14-ter. (Introduzione del divieto di vendita di bevande alcoliche a minori). - 1. Chiunque vende bevande alcoliche ha l'obbligo di chiedere all'acquirente, all'atto dell'acquisto, l'esibizione di un documento di identità, tranne che nei casi in cui la maggiore età dell'acquirente sia manifesta.  
2. Salvo che il fatto non costituisca reato, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.000 euro a chiunque vende bevande alcoliche ai minori di anni diciotto. Se il fatto è commesso più di una volta si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.000 euro con la sospensione dell'attività per tre mesi".

3-ter. All'articolo 689 del codice penale, dopo il primo comma sono inseriti i seguenti:

"La stessa pena di cui al primo comma si applica a chi pone in essere una delle condotte di cui al medesimo comma, attraverso distributori automatici che non consentano la rilevazione dei dati anagrafici dell'utilizzatore mediante sistemi di lettura ottica dei documenti. La pena di cui al periodo precedente non si applica qualora sia presente sul posto personale incaricato di effettuare il controllo dei dati anagrafici.

Se il fatto di cui al primo comma è commesso più di una volta si applica anche la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 euro a 25.000 euro con la sospensione dell'attività per tre mesi".

3-quater. Fatte salve le sanzioni previste nei confronti di chiunque eserciti illecitamente attività di offerta di giochi con vincita in denaro, è vietata la messa a disposizione, presso qualsiasi pubblico esercizio, di apparecchiature che, attraverso la connessione telematica, consentano ai clienti di giocare sulle piattaforme di gioco messe a disposizione dai concessionari on-line, da soggetti autorizzati all'esercizio dei giochi a distanza, ovvero da soggetti privi di qualsiasi titolo concessorio o autorizzatorio rilasciato dalle competenti autorità»;

al comma 4:

all'alea:

al primo periodo, le parole: «rivolte prevalentemente ai giovani» sono sostituite dalle seguenti: «rivolte ai minori e nei trenta minuti precedenti e successivi alla trasmissione delle stesse»;

dopo il primo periodo è inserito il seguente: «E' altresì vietata, in qualsiasi forma, la pubblicità sulla



stampa quotidiana e periodica destinata ai minori e nelle sale cinematografiche in occasione della proiezione di film destinati alla visione dei minori»;

alla lettera c), le parole: «dalla Agenzia delle dogane e dei monopoli» sono sostituite dalle seguenti: «dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli»;

dopo il comma 4 è inserito il seguente:

«4-bis. La pubblicità dei giochi che prevedono vincite in denaro deve riportare in modo chiaramente visibile la percentuale di probabilità di vincita che il soggetto ha nel singolo gioco pubblicizzato. Qualora la stessa percentuale non sia definibile, è indicata la percentuale storica per giochi simili. In caso di violazione, il soggetto proponente è obbligato a ripetere la stessa pubblicità secondo modalità, mezzi utilizzati e quantità di annunci identici alla campagna pubblicitaria originaria, indicando nella stessa i requisiti previsti dal presente articolo nonché il fatto che la pubblicità è ripetuta per violazione della normativa di riferimento»;

al comma 5:

al secondo periodo, le parole: «è tale» sono sostituite dalle seguenti: «sia tale» e le parole: «dalla Agenzia delle dogane e dei monopoli» sono sostituite dalle seguenti: «dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli»;

è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Ai fini del presente comma, i gestori di sale da gioco e di esercizi in cui vi sia offerta di giochi pubblici, ovvero di scommesse su eventi sportivi, anche ippici, e non sportivi, sono tenuti a esporre, all'ingresso e all'interno dei locali, il materiale informativo predisposto dalle aziende sanitarie locali, diretto a evidenziare i rischi correlati al gioco e a segnalare la presenza sul territorio dei servizi di assistenza pubblici e del privato sociale dedicati alla cura e al reinserimento sociale delle persone con patologie correlate alla G.A.P.»;

dopo il comma 5 è inserito il seguente:

«5-bis. Il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca segnala agli istituti di istruzione primaria e secondaria la valenza educativa del tema del gioco responsabile affinché gli istituti, nell'ambito della propria autonomia, possano predisporre iniziative didattiche volte a rappresentare agli studenti il senso autentico del gioco e i potenziali rischi connessi all'abuso o all'errata percezione del medesimo»;

al comma 8:

al primo periodo, le parole: «è vietato l'ingresso ai minori di anni diciotto» sono sostituite dalle seguenti:

«è vietato ai minori di anni diciotto l'ingresso»;

è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Il Ministero dell'economia e delle finanze, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, emana un decreto per la progressiva introduzione obbligatoria di idonee soluzioni tecniche volte a bloccare automaticamente l'accesso dei minori ai giochi, nonché volte ad avvertire automaticamente il giocatore dei pericoli di dipendenza dal gioco»;

al comma 9, primo periodo, la parola: «cinquemila» è sostituita dalla seguente: «diecimila»;

al comma 10:

il primo periodo è sostituito dal seguente: «L'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato e, a seguito della sua incorporazione, l'Agenzia delle dogane e dei monopoli, tenuto conto degli interessi pubblici di settore, sulla base di criteri, anche relativi alle distanze da istituti di istruzione primaria e secondaria, da strutture sanitarie e ospedaliere, da luoghi di culto, da centri socio-ricreativi e sportivi, definiti con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro della salute, previa intesa sancita in sede di Conferenza unificata, di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e successive modificazioni, da emanare entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, provvede a pianificare forme di progressiva ricollocazione dei punti della rete fisica di raccolta del gioco praticato mediante gli apparecchi di cui all'articolo 110, comma 6, lettera a), del testo unico di cui al regio decreto n. 773 del 1931, e successive modificazioni, che risultano territorialmente prossimi ai predetti luoghi»;

sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Presso l'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato e, a seguito della sua incorporazione, presso l'Agenzia delle dogane e dei monopoli, è istituito, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un osservatorio di cui fanno parte, oltre ad esperti individuati dai Ministeri della salute, dell'istruzione, dell'università e della ricerca, dello sviluppo economico e dell'economia e delle finanze, anche esponenti delle associazioni rappresentative delle famiglie e dei giovani, nonché rappresentanti dei comuni, per valutare le misure più efficaci per contrastare la diffusione del gioco d'azzardo e il fenomeno della dipendenza grave.

Ai componenti dell'osservatorio non è corrisposto alcun emolumento, compenso o rimborso di spese».

All'articolo 8:

al comma 1, capoverso 4, dopo le parole: «senza nuovi o maggiori oneri» sono inserite le seguenti: «a

carico della finanza pubblica,»;

al comma 2, capoverso, secondo periodo, le parole: «senza oneri aggiuntivi» sono sostituite dalle seguenti: «senza nuovi o maggiori oneri»;

al comma 8, la parola: «sottoporlo» è sostituita dalle seguenti: «garantire che durante le fasi di lavorazione sia sottoposto»;

al comma 11, le parole: «da euro 5.000 a euro 50.000» sono sostituite dalle seguenti: «da euro 2.000 a euro 20.000»;

il comma 16 è sostituito dal seguente:

«16. Le bibite analcoliche di cui all'articolo 4 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 19 maggio 1958, n. 719, e successive modificazioni, devono essere commercializzate con un contenuto di succo naturale non inferiore al 20 per cento»;

dopo il comma 16 sono aggiunti i seguenti:

«16-bis. Alla legge 3 aprile 1961, n. 286, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1, le parole: "non possono essere colorate se non contengono anche" sono sostituite dalle seguenti: "devono contenere" e le parole: "al 12 per cento" sono sostituite dalle seguenti: "al 20 per cento";

b) all'articolo 2, le parole: "colorate in violazione del divieto" sono sostituite dalle seguenti: "in violazione delle disposizioni".

16-ter. Le disposizioni di cui ai commi 16 e 16-bis si applicano a decorrere dal nono mese successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, previo perfezionamento, con esito positivo, della procedura di notifica di cui alla direttiva 98/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 1998. Le bevande prive del contenuto minimo obbligatorio ai sensi dei commi 16 e 16-bis, prodotte prima della data di inizio dell'efficacia delle disposizioni di cui ai medesimi commi 16 e 16-bis, stabilita ai sensi del precedente periodo, possono essere commercializzate entro gli otto mesi successivi a tale data.

16-quater. Ai fini dell'applicazione uniforme, su tutto il territorio nazionale, delle modalità di formazione, anche a distanza, del personale adibito alla produzione, alla somministrazione e alla commercializzazione di alimenti, il Ministro della salute, con decreto di natura non regolamentare, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento

e di Bolzano, definisce i criteri di tale formazione.

16-quinquies. Al fine di incentivare il consumo di prodotti vegetali freschi, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano possono adottare provvedimenti volti a promuovere la distribuzione di frutta fresca di stagione in buste monoporzione, mediante l'installazione di appositi distributori automatici negli istituti scolastici».

All'articolo 9:

al comma 2, primo periodo, dopo le parole: «Ministro per gli affari regionali» sono inserite le seguenti: «, il turismo e lo sport».

All'articolo 10:

al comma 2, le parole: «di particolare rilevanza» sono sostituite dalle seguenti: «, come definito dall'articolo 1, comma 1, dell'accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano 18 novembre 2010, n. 197/CSR»;

al comma 6 sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «, anche attraverso audizioni periodiche delle organizzazioni civiche di tutela del diritto alla salute maggiormente rappresentative a livello nazionale. Ai componenti del tavolo di cui al presente comma non è corrisposto alcun emolumento, compenso o rimborso di spese».

All'articolo 11:

al comma 1, le parole da: «e quelli la cui efficacia non risulti» fino a: «stabilito al 31 dicembre 2013» sono soppresse e le parole: «dei precedenti periodi» sono sostituite dalle seguenti: «del precedente periodo»;

i commi 3 e 4 sono soppresi;

al comma 5, secondo periodo, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «, con indicazione del numero di lotto di origine e della data di scadenza».

Dopo l'articolo 11 è inserito il seguente:

«Art. 11-bis. (Modifica al comma 811 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, in materia di truffe ai danni del Servizio sanitario nazionale). - 1. Al comma 811 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "L'autorizzazione sanitaria all'esercizio della farmacia, in caso di condanna con sentenza di primo grado per i fatti disciplinati dal presente comma, non può essere trasferita per atto tra vivi fino alla conclusione del procedimento penale a

seguito di sentenza definitiva"».

L'articolo 12 è sostituito dal seguente:

«Art. 12. (Procedure concernenti i medicinali). - 1. La domanda di classificazione di un medicinale fra i medicinali erogabili a carico del Servizio sanitario nazionale ai sensi dell'articolo 8, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e successive modificazioni, è istruita dall'Agenzia italiana del farmaco (AIFA) contestualmente alla contrattazione del relativo prezzo, ai sensi dell'articolo 48, comma 33, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326.

2. Fatto salvo il disposto del comma 3, l'azienda farmaceutica interessata può presentare all'AIFA la domanda di classificazione di cui al comma 1 e di avvio della procedura di contrattazione del prezzo soltanto dopo aver ottenuto l'autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale prevista dall'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 24 aprile 2006, n. 219, e successive modificazioni.

3. In deroga al disposto del comma 2, la domanda riguardante farmaci orfani ai sensi del regolamento (CE) n. 141/2000 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1999, o altri farmaci di eccezionale rilevanza terapeutica e sociale previsti in una specifica deliberazione dell'AIFA, adottata su proposta della Commissione consultiva tecnico-scientifica, o riguardante medicinali utilizzabili esclusivamente in ambiente ospedaliero o in strutture ad esso assimilabili, può essere presentata anteriormente al rilascio dell'autorizzazione all'immissione in commercio.

4. L'AIFA comunica all'interessato le proprie determinazioni entro centottanta giorni dal ricevimento della domanda. Il rigetto della domanda è comunicato al richiedente unitamente al parere della Commissione consultiva tecnico-scientifica o del Comitato prezzi e rimborso sul quale la decisione è fondata. Parimenti documentata è la comunicazione della determinazione di esclusione di un medicinale in precedenza classificato fra i farmaci erogabili dal Servizio sanitario nazionale.

5. Fatta eccezione per i medicinali per i quali è stata presentata domanda ai sensi del comma 3, i medicinali per i quali è rilasciata un'autorizzazione all'immissione in commercio comunitaria a norma del regolamento (CE) n. 726/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 marzo 2004, del regolamento (CE) n. 1901/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2006, o del regolamento (CE) n. 1394/2007 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 novembre 2007, o un'autorizzazione all'immissione in commercio ai sensi del decreto legislativo 24 aprile 2006, n. 219,

sono automaticamente collocati in apposita sezione, dedicata ai farmaci non ancora valutati ai fini della rimborsabilità, della classe di cui all'articolo 8, comma 10, lettera c), della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e successive modificazioni, nelle more della presentazione, da parte dell'azienda interessata, di un'eventuale domanda di diversa classificazione ai sensi della citata disposizione legislativa. Entro sessanta giorni dalla data di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea della decisione della Commissione europea sulla domanda di autorizzazione all'immissione in commercio a norma del regolamento (CE) n. 726/2004, del regolamento (CE) n. 1901/2006 o del regolamento (CE) n. 1394/2007, l'AIFA pubblica nella Gazzetta Ufficiale un provvedimento recante la classificazione del medicinale ai sensi del primo periodo del presente comma e il suo regime di fornitura. Per i medicinali autorizzati ai sensi del decreto legislativo 24 aprile 2006, n. 219, le indicazioni della classificazione ai sensi del primo periodo del presente comma e del regime di fornitura sono incluse nel provvedimento di autorizzazione all'immissione in commercio. In ogni caso, prima dell'inizio della commercializzazione, il titolare dell'autorizzazione all'immissione in commercio è tenuto a comunicare all'AIFA il prezzo ex factory e il prezzo al pubblico del medicinale. Le disposizioni del presente comma si applicano anche ai medicinali oggetto di importazione parallela.

6. Fatto in ogni caso salvo il disposto dell'ultimo periodo del comma 1 dell'articolo 11 del presente decreto, ciascun medicinale che abbia le caratteristiche di medicinale generico, di cui all'articolo 10, comma 5, lettera b), del decreto legislativo 24 aprile 2006, n. 219, o di medicinale biosimilare, di cui all'articolo 10, comma 7, dello stesso decreto, è automaticamente collocato, senza contrattazione del prezzo, nella classe di rimborso a cui appartiene il medicinale di riferimento qualora l'azienda titolare proponga un prezzo di vendita di evidente convenienza per il Servizio sanitario nazionale. E' considerato tale il prezzo che, rispetto a quello del medicinale di riferimento, presenta un ribasso almeno pari a quello stabilito con decreto adottato dal Ministro della salute, su proposta dell'AIFA, in rapporto ai volumi di vendita previsti. Le disposizioni del presente comma si applicano anche ai medicinali oggetto di importazione parallela.

7. Quando è autorizzata un'estensione delle indicazioni terapeutiche di un medicinale autorizzato per l'immissione in commercio secondo la procedura prevista dai regolamenti comunitari di cui al comma 5 e già classificato come farmaco erogabile dal Servizio sanitario nazionale, il medicinale non può essere prescritto per le nuove indicazioni con onere a carico del Servizio sanitario nazionale prima della

conclusione della procedura di contrattazione del prezzo e della correlata conferma della rimborsabilità del medicinale medesimo, nonché della pubblicazione, da parte dell'AIFA, del nuovo prezzo ai sensi della normativa vigente. Quando è autorizzata un'estensione delle indicazioni terapeutiche di un medicinale autorizzato per l'immissione in commercio secondo le disposizioni del decreto legislativo 24 aprile 2006, n. 219, e già classificato come farmaco erogabile dal Servizio sanitario nazionale, il provvedimento che autorizza l'estensione delle indicazioni terapeutiche contiene, altresì, il prezzo concordato in seguito alla nuova procedura di contrattazione del prezzo e di conferma della rimborsabilità del medicinale.

8. All'articolo 15 della legge 21 ottobre 2005, n. 219, e successive modificazioni, è abrogato il comma 6.

9. Le competenze in materia di sperimentazione clinica dei medicinali attribuite dal decreto legislativo 24 giugno 2003, n. 211, all'Istituto superiore di sanità sono trasferite all'AIFA, la quale si avvale del predetto Istituto, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ai fini dell'esercizio delle funzioni trasferite, secondo modalità stabilite con decreto del Ministro della salute, sentiti i due enti interessati. Fino all'adozione del decreto del Ministro della salute, l'Istituto superiore di sanità, raccordandosi con l'AIFA, svolge le competenze ad esso già attribuite, secondo le modalità previste dalle disposizioni previgenti. Sono altresì trasferite all'AIFA le competenze di cui all'articolo 2, comma 1, lettera t), numeri 1) e 1-bis), del decreto legislativo 24 giugno 2003, n. 211. Sono confermate in capo all'AIFA le competenze in materia di sperimentazione clinica di medicinali attribuite dal citato decreto legislativo n. 211 del 2003 al Ministero della salute e trasferite all'AIFA ai sensi dell'articolo 48 del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, e successive modificazioni.

10. Entro il 30 giugno 2013 ciascuna delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano provvede a riorganizzare i comitati etici istituiti nel proprio territorio, attenendosi ai seguenti criteri:

- a) a ciascun comitato etico è attribuita una competenza territoriale di una o più province, in modo che sia rispettato il parametro di un comitato per ogni milione di abitanti, fatta salva la possibilità di prevedere un ulteriore comitato etico, con competenza estesa a uno o più istituti di ricovero e cura a carattere scientifico;
- b) la scelta dei comitati da confermare tiene conto del numero dei pareri unici per sperimentazione

clinica di medicinali emessi nel corso dell'ultimo triennio;

c) la competenza di ciascun comitato puo' riguardare, oltre alle sperimentazioni cliniche dei medicinali, ogni altra questione sull'uso dei medicinali e dei dispositivi medici, sull'impiego di procedure chirurgiche e cliniche o relativa allo studio di prodotti alimentari sull'uomo generalmente rimessa, per prassi internazionale, alle valutazioni dei comitati;

d) sono assicurate l'indipendenza di ciascun comitato e l'assenza di rapporti gerarchici tra diversi comitati.

11. Con decreto del Ministro della salute, su proposta dell'AIFA per i profili di sua competenza, d'intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono dettati criteri per la composizione dei comitati etici e per il loro funzionamento. Fino alla data di entrata in vigore del predetto decreto continuano ad applicarsi le norme vigenti alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

12. A decorrere dal 1° luglio 2013, la documentazione riguardante studi clinici sui medicinali disciplinati dal decreto legislativo 24 giugno 2003, n. 211, è gestita esclusivamente con modalità telematiche, attraverso i modelli standard dell'Osservatorio nazionale sulla sperimentazione clinica dell'AIFA».

All'articolo 13:

al comma 1, capoverso Art. 20, comma 1, ultimo periodo, le parole: «Tale disposizione» sono sostituite dalle seguenti: «La disposizione del terzo periodo»;

il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. I primi tre periodi del comma 12 dell'articolo 158 del decreto legislativo 24 aprile 2006, n. 219, e successive modificazioni, sono sostituiti dai seguenti: "Le tariffe vigenti alla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge 13 settembre 2012, n. 158, sono aggiornate con decreto del Ministro della salute, da adottare entro il 30 novembre 2012, con un incremento del 10 per cento dei relativi importi, applicabile dal 1° gennaio 2013. Con lo stesso decreto sono individuate, in misura che tiene conto delle affinità tra le prestazioni rese, le tariffe relative a prestazioni non ancora tariffate ed è stabilito, nella misura del 20 per cento dell'importo dovuto per ciascuna autorizzazione all'immissione in commercio, il diritto annuale dovuto per ciascuna registrazione di un medicinale omeopatico e per ciascuna registrazione di un medicinale di origine vegetale basata sull'impiego tradizionale. A decorrere dal 2014, entro il mese di marzo di ogni anno, le tariffe e il diritto annuale sono



aggiornati, con le stesse modalità, sulla base delle variazioni annuali dell'indice ISTAT del costo della vita riferite al mese di dicembre"»;

dopo il comma 4 è aggiunto il seguente:

«4-bis. Il comma 3 dell'articolo 84 del decreto legislativo 6 aprile 2006, n. 193, è sostituito dal seguente:

"3. Il medico veterinario, nell'ambito della propria attività e qualora l'intervento professionale lo richieda, può consegnare all'allevatore o al proprietario degli animali le confezioni di medicinali veterinari della propria scorta e, nel caso di animali destinati alla produzione di alimenti, solo quelle da lui già utilizzate, allo scopo di iniziare la terapia in attesa che detto soggetto si procuri, dietro presentazione della ricetta redatta dal medico veterinario secondo le tipologie previste, le altre confezioni prescritte per il proseguimento della terapia medesima, fermi restando gli obblighi di registrazione di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 16 marzo 2006, n. 158, e successive modificazioni. Il medico veterinario, in deroga a quanto stabilito dal comma 4 del presente articolo e dall'articolo 82, registra lo scarico delle confezioni da lui non utilizzate"».

All'articolo 14:

al comma 1, ultimo periodo, le parole: «versamento in entrata del bilancio dello Stato» sono sostituite dalle seguenti: «versamento all'entrata del bilancio dello Stato»;

al comma 3, le parole: «socio sanitario» sono sostituite dalla seguente: «socio-sanitario»;

al comma 4, ultimo periodo, le parole: «viene disciplinato» sono sostituite dalle seguenti: «sono disciplinati»;

al comma 5, dopo le parole: «a decorrere dall'anno 2013» sono aggiunte le seguenti: «, alla cui erogazione, a favore del medesimo Istituto, si provvede annualmente, a seguito dell'intesa espressa dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano sulla ripartizione delle disponibilità finanziarie complessive destinate al finanziamento del Servizio sanitario nazionale per l'anno di riferimento»;

al comma 8, primo periodo, dopo le parole: «nonché in 11» sono inserite le seguenti: «euro mensili»;

al comma 9:

al secondo periodo, le parole: «è stabilita» sono sostituite dalle seguenti: «sono stabilite»;

al quarto periodo, le parole: «inferiore a 600 euro» sono sostituite dalle seguenti: «inferiore a 500

euro»;

dopo il comma 9 sono inseriti i seguenti:

«9-bis. Al comma 1 dell'articolo 1 del decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288, le parole: ", unitamente a prestazioni di ricovero e cura di alta specialità" sono sostituite dalle seguenti: "ed effettuano prestazioni di ricovero e cura di alta specialità o svolgono altre attività aventi i caratteri di eccellenza di cui all'articolo 13, comma 3, lettera d)".

9-ter. Al comma 3 dell'articolo 13 del decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288, la lettera d) è sostituita dalla seguente:

"d) caratteri di eccellenza del livello dell'attività di ricovero e cura di alta specialità direttamente svolta negli ultimi tre anni, ovvero del contributo tecnico-scientifico fornito, nell'ambito di un'attività di ricerca biomedica riconosciuta a livello nazionale e internazionale, al fine di assicurare una più alta qualità dell'attività assistenziale, attestata da strutture pubbliche del Servizio sanitario nazionale"»;

al comma 10, le parole: «va precisata» sono sostituite dalle seguenti: «devono essere indicate», le parole: «puo' trarre argomenti di convinzione dai necessari sopralluoghi» sono sostituite dalle seguenti: «puo' procedere ai necessari sopralluoghi e valutare gli elementi così acquisiti» e le parole: «Al comma 3, le parole: "d'intesa" sono sostituite dalle seguenti: "previa intesa".» sono soppresse;

dopo il comma 10 è inserito il seguente:

«10-bis. Al comma 3 dell'articolo 14 del decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288, le parole: "d'intesa" sono sostituite dalle seguenti: "previa intesa"»;

al comma 11, le parole: «altresì indicata» sono sostituite dalle seguenti: «secondo quanto stabilito» e le parole: «l'accesso al finanziamento degli enti interessati» sono sostituite dalle seguenti: «l'erogazione dei finanziamenti nei confronti degli enti interessati»;

al comma 12, la parola: «sentito» è sostituita dalla seguente: «sentiti» e la parola: «quali-quantitativi» è sostituita dalle seguenti: «qualitativi e quantitativi».

All'articolo 15:

al comma 1:

al capoverso 90, le parole: «dell'infrastrutture» sono sostituite dalle seguenti: «delle infrastrutture»;

al capoverso 92-bis è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Fino alla data di entrata in vigore dei provvedimenti di organizzazione del servizio adottati dalle regioni, in base ai principi definiti dai predetti

accordi, al fine di garantire su tutto il territorio nazionale la continuità delle funzioni conferite, le regioni erogano l'assistenza sanitaria al personale navigante, marittimo e dell'aviazione civile, attraverso gli ambulatori dei SASN esistenti e i medici fiduciari incaricati, i quali stipulano apposite convenzioni non onerose»;

al capoverso 92-ter, le parole: «medico legali» sono sostituite dalla seguente: «medico-legali»;

al comma 3, le parole: «diviso il numero» sono sostituite dalle seguenti: «divisa per il numero»;

dopo il comma 3 sono aggiunti i seguenti:

«3-bis. In considerazione delle funzioni di giurisdizione speciale esercitate, la Commissione centrale per gli esercenti le professioni sanitarie, di cui all'articolo 17 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 233, e successive modificazioni, è esclusa dal riordino di cui all'articolo 2, comma 4, della legge 4 novembre 2010, n. 183, e continua ad operare, sulla base della normativa di riferimento, oltre il termine di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto-legge 28 giugno 2012, n. 89, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 132, come modificato dal comma 3-ter del presente articolo. All'allegato 1 annesso al citato decreto-legge n. 89 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 132 del 2012, il numero 29 è abrogato.

3-ter. All'articolo 1, comma 2, del decreto-legge 28 giugno 2012, n. 89, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 132, le parole: "non oltre il 31 dicembre 2012" sono sostituite dalle seguenti: "non oltre il 30 aprile 2013"».

Dopo l'articolo 15 è inserito il seguente:

«Art. 15-bis. (Razionalizzazione della spesa sanitaria) - 1.

All'articolo 15, comma 13, lettera d), del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: "Il rispetto di quanto disposto alla presente lettera costituisce adempimento ai fini dell'accesso al finanziamento integrativo al Servizio sanitario nazionale. Alla verifica del predetto adempimento provvede il Tavolo tecnico per la verifica degli adempimenti di cui all'articolo 12 dell'intesa Stato-regioni del 23 marzo 2005, pubblicata nel supplemento alla Gazzetta Ufficiale n. 105 del 7 maggio 2005, sulla base dell'istruttoria congiunta effettuata dalla CONSIP e dall'Autorita' per la vigilanza sui contratti pubblici".

2. All'articolo 17, comma 1, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) alla lettera a):

1) dopo il primo periodo, sono inseriti i seguenti: "Per prezzo di riferimento alle condizioni di maggiore efficienza si intende il 5° percentile, ovvero il 10° percentile, ovvero il 20° percentile, ovvero il 25° percentile dei prezzi rilevati per ciascun bene o servizio oggetto di analisi sulla base della significatività statistica e della eterogeneità dei beni e dei servizi riscontrate dal predetto Osservatorio. Il percentile è tanto più piccolo quanto maggiore risulta essere l'omogeneità del bene o del servizio. Il prezzo è rilasciato in presenza di almeno tre rilevazioni.";

2) al quarto periodo, dopo le parole: "di cui al presente comma, nonché" sono inserite le seguenti: ", in sua assenza,";

b) dopo la lettera a) è inserita la seguente:

"a-bis) in fase di prima applicazione, la determinazione dei prezzi di riferimento di cui alla lettera a) è effettuata sulla base dei dati rilevati dalle stazioni appaltanti che hanno effettuato i maggiori volumi di acquisto, come risultanti dalla Banca dati nazionale dei contratti pubblici;"».

All'allegato 1:

alla rubrica, le parole: «del decreto legislativo 19 novembre 2008, n. 194» sono soppresse.

**LEGGE 26 maggio 2023 , n. 56**

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 marzo 2023, n. 34, recante misure urgenti a sostegno delle famiglie e delle imprese per l'acquisto di energia elettrica e gas naturale, nonché in materia di salute e adempimenti fiscali. (23G00068)

Vigente al : 11-1-2024

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

**IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA****Promulga**

la seguente legge:

**Art. 1**

**1.** Il decreto-legge 30 marzo 2023, n. 34, recante misure urgenti a sostegno delle famiglie e delle imprese per l'acquisto di energia elettrica e gas naturale, nonché in materia di salute e adempimenti fiscali, è convertito in legge con le modificazioni riportate in allegato alla presente legge.

**2.** La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 26 maggio 2023

MATTARELLA

Meloni, Presidente del Consiglio dei ministri

Giorgetti, Ministro dell'economia e delle finanze

Schillaci, Ministro della salute

Visto, il Guardasigilli: Nordio

Allegato

MODIFICAZIONI APPORTATE IN SEDE DI CONVERSIONE AL DECRETO-LEGGE 30 MARZO 2023, N. 34

All'articolo 1:

al comma 1, dopo le parole: «dall'Autorita' di regolazione per energia» è inserito il seguente segno d'interpunzione: «,>»;

al comma 3, al primo periodo, la parola: «CSEA» è sostituita dalle seguenti: «Cassa per i servizi energetici e ambientali (CSEA)» e, al secondo periodo, le parole: «con legge» sono sostituite dalle seguenti: «dalla legge»;

alla rubrica, le parole: «elettrico e gas» sono sostituite dalle seguenti: «per elettricità e gas».

All'articolo 2:

al comma 3, dopo le parole: «dai commi 1 e 2» è inserito il seguente segno d'interpunzione: «,>»;

al comma 4, primo periodo, dopo le parole: «sono confermate» è inserito il seguente segno d'interpunzione: «,>»;

al comma 5, dopo le parole: «per l'anno 2023» è inserito il seguente segno d'interpunzione: «,>»;

dopo il comma 5 è aggiunto il seguente:

«5-bis. Tra i comuni con popolazione da 25.000 abitanti a 35.000 abitanti il cui piano di riequilibrio finanziario sia stato approvato dalla Corte dei conti nel 2015 per l'anno d'inizio 2014 e con durata fino all'anno 2023 compreso e che, per effetto della sentenza della Corte costituzionale n. 18 del 2019, subiscono un maggiore onere finanziario dovuto alla riduzione dell'arco temporale di restituzione delle anticipazioni ai sensi dell'articolo 243-ter del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, sono ripartite risorse pari a 1,5 milioni di euro per l'anno 2023 a copertura dei maggiori oneri derivanti dall'incremento della spesa per energia elettrica e gas».

All'articolo 3:

al comma 1, le parole: «del RepowerEU» sono sostituite dalle seguenti: «del piano REPowerEU»;

al comma 2, secondo periodo, dopo le parole: «l'Autorita' di regolazione per energia» è inserito il seguente segno d'interpunzione: «,»;

al comma 4, dopo le parole: «per l'anno 2023» è inserito il seguente segno d'interpunzione: «,».

All'articolo 4:

dopo il comma 10 sono aggiunti i seguenti:

«10-bis. Sono ammissibili alla garanzia diretta rilasciata dall'Istituto di servizi per il mercato agricolo alimentare (ISMEA), a titolo gratuito e con copertura fino al 100 per cento del valore del finanziamento, comunque nel limite di euro 250.000, i nuovi finanziamenti concessi dalle banche e dagli intermediari finanziari di cui all'articolo 106 del testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, nonché dagli altri soggetti abilitati alla concessione del credito, in favore di micro, piccole e medie imprese agricole e della pesca e destinati alla realizzazione di impianti per la produzione di energia rinnovabile, purché tali finanziamenti prevedano l'inizio del rimborso del capitale non prima di dodici mesi dall'erogazione e abbiano durata fino a novantasei mesi. L'efficacia delle disposizioni di cui al primo periodo è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

10-ter. All'attuazione del comma 10-bis si provvede nel limite delle risorse disponibili sul conto corrente di tesoreria centrale, intestato all'ISMEA, istituito ai sensi dell'articolo 20 del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 91, per essere utilizzate in base al fabbisogno finanziario derivante dalla gestione delle garanzie stesse»;

alla rubrica sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «nonché garanzia su crediti concessi alle imprese agricole e di pesca».

Dopo l'articolo 4 è inserito il seguente:

«Art. 4-bis (Disposizioni per fare fronte all'aumento dei costi dell'energia nel settore sportivo). - 1. Per fare fronte all'aumento dei costi dell'energia nel settore sportivo, all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 23 settembre 2022, n. 144, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 novembre 2022, n. 175, le parole: "e di 25 milioni di euro per l'anno 2023" sono sostituite dalle seguenti: "e di 35 milioni di euro per l'anno 2023" ed è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Una quota delle risorse di cui al primo periodo, pari ad almeno 10 milioni di euro, è destinata all'erogazione di contributi a fondo perduto a favore di associazioni e società sportive iscritte nel registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, di cui al decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 39, che gestiscono in esclusiva impianti natatori e piscine per attività di base e sportiva"».

All'articolo 5:

al comma 1, le parole: «della legge del 29 dicembre 2022, n. 197» sono sostituite dalle seguenti: «dell'articolo 1 della legge 29 dicembre 2022, n. 197», le parole: «del Testo Unico delle Imposte sui Redditi» sono sostituite dalle seguenti: «del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917,» e le parole: «legge del 24 dicembre 2007, n. 244» sono sostituite dalle seguenti: «legge 24 dicembre 2007, n. 244».

All'articolo 6:

al comma 1, le parole: «reti ed ambiente» sono sostituite dalle seguenti: «, reti e ambiente» e le parole: «del DM 6 luglio 2012» sono sostituite dalle seguenti: «del decreto del Ministro dello sviluppo economico 6 luglio 2012, pubblicato nel supplemento ordinario n. 143 alla Gazzetta Ufficiale n. 159 del 10 luglio 2012»; alla rubrica, la parola: «agroenergia» è sostituita dalle seguenti: «dell'agroenergia».

All'articolo 7, comma 1:

al primo periodo, dopo le parole: «risparmio energetico» sono inserite le seguenti: «previste dall'articolo 16-bis del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, dall'articolo 1, commi da 344 a 347, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dall'articolo 14 del decreto-legge 4 giugno 2013, n. 63, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2013, n. 90,»;



al terzo periodo, le parole: «La disposizione si applica» sono sostituite dalle seguenti: «Le disposizioni del presente comma si applicano».

Nel capo I, dopo l'articolo 7 sono aggiunti i seguenti:

«Art. 7-bis (Semplificazione temporanea per l'installazione di impianti fotovoltaici). - 1. All'articolo 6, comma 2-septies, del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2022, n. 91, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al primo periodo, dopo le parole: "collocati a terra" sono inserite le seguenti: "o su coperture piane o falde";

b) al secondo periodo sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: "e che i manti delle coperture non sono realizzati con prodotti che hanno l'aspetto dei materiali della tradizione locale".

Art. 7-ter (Rifinanziamento del fondo di cui all'articolo 1, comma 581, della legge 30 dicembre 2021, n. 234). - 1. All'articolo 1 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 581, dopo le parole: "per l'anno 2022" sono inserite le seguenti: "e di 9 milioni di euro per l'anno 2023";

b) al comma 582 sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: "per l'anno 2022 ed entro il 30 giugno 2023 per l'anno 2023".

Art. 7-quater (Credito d'imposta per le start-up innovative operanti nei settori dell'ambiente, dell'energia da fonti rinnovabili e della sanità). - 1. Alle start-up innovative, costituite a decorrere dal 1° gennaio 2020, operanti nei settori dell'ambiente, dell'energia da fonti rinnovabili e della sanità è concesso, nel limite complessivo di 2 milioni di euro per l'anno 2023, un contributo, sotto forma di credito d'imposta, fino a un importo massimo di 200.000 euro, in misura non superiore al 20 per cento delle spese sostenute per attività di ricerca e sviluppo volte alla creazione di soluzioni innovative per la realizzazione di strumenti e servizi tecnologici avanzati al fine di garantire la sostenibilità ambientale e la riduzione dei consumi energetici. Il credito d'imposta di cui al presente articolo è utilizzabile esclusivamente in compensazione ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, e deve essere indicato nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta nel quale lo stesso è riconosciuto e nelle dichiarazioni dei redditi relative ai periodi d'imposta successivi fino a quello nel quale se ne conclude l'utilizzo. Il credito d'imposta non concorre alla formazione del reddito d'impresa né della base imponibile dell'imposta regionale sulle attività produttive e non rileva ai fini del rapporto

previsto dagli articoli 61 e 109, comma 5, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917. Al credito d'imposta di cui al presente articolo non si applicano i limiti previsti dagli articoli 1, comma 53, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, e 34 della legge 23 dicembre 2000, n. 388. Il contributo è riconosciuto nel rispetto delle condizioni e dei limiti di cui al regolamento (UE) n. 1407/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "de minimis". Con decreto del Ministro delle imprese e del made in Italy, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono adottate le disposizioni di attuazione necessarie, anche al fine del rispetto del limite di spesa autorizzato, nonché le modalità di verifica e di controllo dell'effettività delle spese sostenute, le cause di decadenza e di revoca del beneficio e le modalità di restituzione del credito d'imposta fruito indebitamente.

Art. 7-quinquies (Contributo alla fondazione "Istituto di Ricerche Tecnopolo Mediterraneo per lo Sviluppo Sostenibile"). - 1.

Al fine di assicurare l'operatività della fondazione "Istituto di Ricerche Tecnopolo Mediterraneo per lo Sviluppo Sostenibile", di cui all'articolo 1, commi da 732 a 734, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, è concesso un contributo pari a 3 milioni di euro per l'anno 2023 in favore del medesimo Istituto.».

All'articolo 8:

al comma 2, al primo periodo, le parole: «, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del» sono soppresse e, al secondo periodo, le parole: «regione provincia autonoma» sono sostituite dalle seguenti: «regione e provincia autonoma»;

al comma 3:

al primo periodo, le parole: «o che rinunciano al contenzioso eventualmente attivato» sono sostituite dalle seguenti: «o che intendono abbandonare i ricorsi esperiti avverso i provvedimenti regionali e provinciali di cui all'articolo 9-ter, comma 9-bis, del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2015, n. 125, e contro i relativi atti e provvedimenti presupposti» e le parole da: «quarto periodo» fino a:

«n. 125,» sono sostituite dalle seguenti: «del citato decreto-legge n. 78 del 2015»;

al secondo periodo, le parole: «non rinunciano al contenzioso attivato» sono sostituite dalle seguenti: «non si avvalgono della facoltà di cui al primo periodo»;

dopo il secondo periodo sono inseriti i seguenti: «L'integrale e tempestivo versamento dell'importo pari alla quota ridotta di cui al primo periodo estingue l'obbligazione gravante sulle aziende fornitrici per gli anni 2015, 2016, 2017 e 2018, precludendo loro ogni ulteriore azione giurisdizionale connessa con l'obbligo di corresponsione degli importi relativi agli anni predetti. Le regioni e le province autonome accertano il tempestivo versamento dell'importo pari alla quota ridotta di cui al primo periodo con provvedimenti pubblicati nei rispettivi bollettini e siti internet istituzionali e comunicati senza indugio alla segreteria del tribunale amministrativo regionale del Lazio, determinando la cessazione della materia del contendere nei giudizi di cui al primo periodo, con compensazione delle spese di lite»; al comma 5, le parole: «per il suo rispetto» sono sostituite dalle seguenti: «per la sua attuazione».

All'articolo 9:

al comma 1, le parole: «al lordo dell'IVA» sono sostituite dalle seguenti: «al lordo dell'imposta sul valore aggiunto (IVA)»;

dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti:

«1-bis. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano sono tenute a comunicare alle aziende fornitrici di dispositivi medici l'ammontare dell'IVA sull'importo oggetto di versamento, computando l'IVA sulla base delle fatture emesse dalle stesse aziende nei confronti del Servizio sanitario nazionale e considerando le diverse aliquote dell'IVA applicabili ai beni acquistati.

1-ter. Nel calcolo dell'ammontare dell'IVA di cui al comma 1-bis del presente articolo si tiene conto di quanto previsto dall'articolo 8, comma 4, nella parte in cui prevede l'obbligo di indicare in modo separato l'importo del costo del bene e quello del costo del servizio»;

alla rubrica, le parole: «lva su» sono sostituite dalle seguenti: «Imposta sul valore aggiunto sul» e dopo la parola: «payback» sono inserite le seguenti: «relativo ai».

All'articolo 10:

al comma 1, le parole: «Sanitario Nazionale (SSN)» sono sostituite dalle seguenti: «sanitario nazionale», dopo le parole: «impossibilità di utilizzare personale già in servizio,» sono inserite le seguenti: «sia dipendente sia in regime di convenzione con il Servizio sanitario nazionale ai sensi del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502,» e dopo le parole: «gli idonei collocati nelle graduatorie concorsuali in vigore» sono inserite le seguenti: «relative all'assunzione di personale dipendente e di avvalersi in regime di convenzione del personale iscritto nelle graduatorie per l'assistenza specialistica

ambulatoriale interna»;

al comma 2, le parole: «esclusivamente nei servizi di emergenza-urgenza ospedalieri» sono soppresse, dopo le parole: «dodici mesi» sono inserite le seguenti: «, anche nei casi di proroga di contratti già in corso di esecuzione» e le parole: «Sanitario Nazionale» sono sostituite dalle seguenti: «sanitario nazionale»;

al comma 3, le parole: «l'ANAC» sono sostituite dalle seguenti: «l'Autorita' nazionale anticorruzione» e le parole: «della presente disposizione» sono sostituite dalle seguenti: «del presente decreto»;

al comma 4, le parole: «decisione a contrarre» sono sostituite dalle seguenti: «decisione di contrarre»;

dopo il comma 5 sono inseriti i seguenti:

«5-bis. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 4 e 5 non si applicano agli affidamenti in atto e alle procedure di affidamento in corso di svolgimento o per le quali sia stata pubblicata la determinazione di contrarre, o altro atto equivalente, entro dodici mesi successivi alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. La durata degli affidamenti di cui al presente comma non può in ogni caso eccedere dodici mesi dalla data di sottoscrizione del relativo contratto ovvero, per i contratti in corso, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

5-ter. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 non si applicano ai contratti e alle procedure che prevedono l'affidamento della gestione di attività e di servizi sanitari a operatori economici allo scopo di conseguire la riqualificazione di strutture sanitarie o di presidi ospedalieri pubblici»;

al comma 6, le parole: «Sanitario Nazionale» sono sostituite dalle seguenti: «sanitario nazionale»;

al comma 7, al primo periodo, le parole: «ed enti» sono sostituite dalle seguenti: «e gli enti» e, al secondo periodo, la parola: «SSN» è sostituita dalle seguenti: «Servizio sanitario nazionale».

All'articolo 11:

al comma 1, primo periodo, le parole: «sanitario nazionale SSN», ovunque ricorrono, sono sostituite dalle seguenti: «sanitario nazionale», le parole: «emergenza - urgenza» sono sostituite dalla seguente: «emergenza-urgenza», la parola: «CCNL», ovunque ricorre, è sostituita dalle seguenti: «contratto collettivo nazionale di lavoro»;

dopo il comma 1 è inserito il seguente:

«1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1 sono applicabili, in quanto compatibili e comunque nei limiti di spesa ivi previsti, anche al personale medico e infermieristico operante nei pronto soccorso pediatrici e

ginecologici afferenti ai presidi di emergenza-urgenza e ai dipartimenti di emergenza-urgenza e accettazione (DEA) di I e II livello del Servizio sanitario nazionale»;

al comma 3, le parole: «e dopo le parole» sono sostituite dalle seguenti: «dopo le parole:», dopo le parole: «31 dicembre 2023» è inserito il seguente segno d'interpunzione: «,», dopo la parola:

«complessivi» è inserito il seguente segno d'interpunzione: «,» e le parole: «comparto sanità e» sono sostituite dalle seguenti: «comparto sanità, e,»;

al comma 4, le parole: «ai commi 1 e 3» sono sostituite dalle seguenti: «ai commi 1, 1-bis e 3» e dopo le parole: «cui concorre lo Stato» è inserito il seguente segno d'interpunzione: «,».

All'articolo 12:

al comma 1, la parola: «SSN», ovunque ricorre, è sostituita dalle seguenti: «Servizio sanitario nazionale» e le parole: «Medicina e chirurgia d'accettazione e d'urgenza» sono sostituite dalle seguenti: «Medicina d'emergenza-urgenza»;

al comma 2, le parole: «servizio sanitario nazionale» sono sostituite dalle seguenti: «Servizio sanitario nazionale»;

dopo il comma 2 è inserito il seguente:

«2-bis. Fino all'adozione del regolamento previsto dall'articolo 19, comma 11, terzo periodo, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, fermo restando quanto previsto dall'articolo 11 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2019, n. 60, in via sperimentale, il personale medico in formazione puo' prestare la propria collaborazione volontaria e occasionale, con contratto libero-professionale, agli enti e alle associazioni che, senza scopo di lucro, svolgono attività di raccolta di sangue ed emocomponenti. Tale attività è prestata al di fuori dell'orario dedicato alla formazione specialistica e fermo restando l'assolvimento degli obblighi formativi»;

al comma 3, al primo periodo, le parole: «l'anno di corso di studi superato e con il livello di competenze e di autonomia raggiunto dallo specializzando» sono sostituite dalle seguenti: «il livello di competenze e di autonomia raggiunto e correlato all'ordinamento didattico di corso, alle attività professionalizzanti nonché al programma formativo seguito e all'anno di corso di studi superato» e, al secondo periodo, le parole: «tali attività» sono sostituite dalle seguenti: «tale attività»;

al comma 5, le parole: «nazionale in possesso» sono sostituite dalle seguenti: «nazionale, in possesso»;

al comma 6, primo periodo, le parole: «a cui applicare il» sono sostituite dalle seguenti: «per l'applicazione del» e le parole: «le Aziende e gli Enti» sono sostituite dalle seguenti: «le aziende e gli enti».

All'articolo 13:

al comma 1, capoverso 1, il secondo periodo è sostituito dal seguente: «Il Ministero della salute effettua periodicamente, e comunque ogni due anni, un monitoraggio sull'attuazione della disposizione di cui al primo periodo»;

dopo il comma 1 è aggiunto il seguente:

«1-bis. All'articolo 4, comma 9-septiesdecies, del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 febbraio 2023, n. 14, le parole: "e amministrativo" sono sostituite dalle seguenti: ", amministrativo, tecnico e professionale"».

All'articolo 14:

al comma 1:

alla lettera a), le parole: «il primo periodo le parole» sono sostituite dalle seguenti: «al primo periodo, le parole:»;

dopo la lettera b) è aggiunta la seguente:

«b-bis) dopo l'ottavo periodo sono inseriti i seguenti: "I suddetti accordi con le università sono adottati entro novanta giorni dalla richiesta dei soggetti di cui al primo periodo. In mancanza, le modalità di svolgimento della formazione specialistica a tempo parziale sono definite sulla base dell'accordo quadro di cui all'ottavo periodo"»;

alla rubrica, dopo le parole: «comma 548-bis,» è inserita la seguente: «della».

All'articolo 15:

al comma 1, le parole: «o socio sanitarie» sono sostituite dalle seguenti: «o socio-sanitarie,» e le parole: «o private accreditate, una professione» sono sostituite dalle seguenti: «o private accreditate, comprese quelle del Terzo settore, una professione medica o»;

al comma 2, le parole: «Entro 90 giorni dall'entrata in vigore della presente legge» sono sostituite dalle seguenti: «Entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto,»;

al comma 3, le parole: «Sino all'adozione dell'intesa di cui al comma 2, e comunque non oltre sei mesi

dall'entrata in vigore della presente legge» sono sostituite dalle seguenti: «Nelle more dell'adozione dell'intesa di cui al comma 2 nonché dei relativi provvedimenti attuativi da parte delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano», le parole: «del decreto-legge del» sono sostituite dalle seguenti: «del decreto-legge» e le parole: «convertito in legge» sono sostituite dalla seguente: «convertito»; al comma 4, le parole: «o socio sanitarie» sono sostituite dalle seguenti: «o socio-sanitarie»;

il comma 5 è sostituito dal seguente:

«5. Il numero 2) della lettera b) del comma 1 dell'articolo 4-ter del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 febbraio 2023, n. 14, è abrogato».

Dopo l'articolo 15 sono inseriti i seguenti:

«Art. 15-bis (Ulteriori misure per fare fronte alla grave carenza di operatori di interesse sanitario). - 1. Per le medesime finalità di cui al comma 1 dell'articolo 15 del presente decreto e al fine di fare fronte alla grave carenza di operatori di interesse sanitario in tutto il territorio nazionale sia in ambito pubblico sia in ambito privato, con particolare riferimento al settore della medicina sportiva, all'articolo 4 della legge 26 febbraio 1999, n. 42, dopo il comma 4-bis è aggiunto il seguente:

"4-ter. Fermo restando quanto previsto dal presente articolo e fatta salva la posizione di coloro che sono iscritti nell'elenco speciale di cui all'articolo 5 del decreto del Ministro della salute 9 agosto 2019, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 212 del 10 settembre 2019, possono iscriversi nel citato elenco speciale ad esaurimento coloro che, sulla base di corsi triennali attivati entro il 31 dicembre 2018, abbiano conseguito il titolo di massofisioterapista, anche se abbiano svolto un'attività professionale per un periodo inferiore a trentasei mesi.

L'iscrizione, da effettuare entro il 30 giugno 2023, avviene con riserva e diviene definitiva solo a seguito del comprovato svolgimento di un'attività professionale per un periodo minimo di trentasei mesi, anche non continuativi, da completare entro il 30 giugno 2026".

Art. 15-ter (Disposizioni in materia di accesso ai concorsi pubblici per dirigente medico odontoiatra e alle funzioni di specialista odontoiatra ambulatoriale del Servizio sanitario nazionale nonché di attività di medicina estetica). - 1. Per i laureati in odontoiatria e protesi dentaria e per i laureati in medicina e chirurgia abilitati all'esercizio della professione di odontoiatra, è abolito il requisito della specializzazione ai fini della partecipazione ai concorsi pubblici per dirigente medico odontoiatra e ai fini dell'accesso alle

funzioni di specialista odontoiatra ambulatoriale del Servizio sanitario nazionale.

2. La lettera b) del comma 1 e il comma 2 dell'articolo 28 del regolamento recante la disciplina concorsuale per il personale dirigenziale del Servizio sanitario nazionale, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 483, sono abrogati.

3. All'articolo 8, comma 1, lettera h-ter), del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: ". Il requisito della specializzazione non è richiesto per l'accesso alle funzioni di specialista odontoiatra ambulatoriale del Servizio sanitario nazionale".

4. Alla legge 24 luglio 1985, n. 409, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 2, secondo comma, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: "e possono esercitare le attività di medicina estetica non invasiva o mininvasiva al terzo superiore, terzo medio e terzo inferiore del viso";

b) all'articolo 4, il terzo comma è abrogato».

All'articolo 16:

al comma 1, lettera b):

all'alinnea, le parole: «il comma 2» sono sostituite dalle seguenti: «il secondo comma»;

al capoverso 2, la parola: «2.» è soppressa e le parole: «di cui» sono sostituite dalle seguenti: «di cui»;

dopo il comma 1 è aggiunto il seguente:

«1-bis. Al fine di garantire la tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica e le esigenze di prevenzione generale e di repressione dei reati nonché di assicurare l'incolumità degli esercenti le professioni sanitarie operanti nelle strutture ospedaliere pubbliche e private accreditate dotate di un reparto di emergenza-urgenza, presso le strutture medesime, in considerazione del bacino di utenza e del livello di rischio della struttura, con ordinanza del questore possono essere costituiti posti fissi della Polizia di Stato nel rispetto delle vigenti disposizioni di carattere normativo e ordinamentale in materia di articolazioni territoriali dell'Amministrazione della pubblica sicurezza, compatibilmente con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica»;

alla rubrica, le parole: «contrasto agli episodi di violenza» sono sostituite dalle seguenti: «contrasto degli atti di violenza».

All'articolo 17:



al comma 1, le parole: «della presente disposizione» sono sostituite dalle seguenti: «del presente decreto»;

al comma 3, primo periodo, le parole: «del contribuente» sono sostituite dalle seguenti: «presentata dal contribuente».

Dopo l'articolo 17 è inserito il seguente:

«Art. 17-bis (Disposizioni in materia di definizione agevolata delle entrate regionali e degli enti locali). -

1. Gli enti territoriali, nei casi di riscossione diretta e di affidamento ai soggetti iscritti nell'albo di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, possono stabilire, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, con le forme previste dalla legislazione vigente per l'adozione dei propri atti, l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 227, 229-bis e 231, della legge 29 dicembre 2022, n. 197.

2. Con il provvedimento di cui al comma I che dispone l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 1, comma 231, della citata legge n. 197 del 2022 gli enti territoriali stabiliscono anche:

- a) il numero di rate in cui può essere ripartito il pagamento e la relativa scadenza;
- b) le modalità con cui il debitore manifesta la sua volontà di avvalersi della definizione agevolata;
- c) i termini per la presentazione dell'istanza in cui il debitore indica il numero di rate con il quale intende effettuare il pagamento, nonché la pendenza di giudizi aventi a oggetto i debiti cui si riferisce l'istanza stessa, assumendo l'impegno a rinunciare agli stessi giudizi;
- d) il termine entro il quale l'ente territoriale o il concessionario della riscossione trasmette ai debitori la comunicazione nella quale sono indicati l'ammontare complessivo delle somme dovute per la definizione agevolata, quello delle singole rate e la scadenza delle stesse.

3. A seguito della presentazione dell'istanza sono sospesi i termini di prescrizione e di decadenza per il recupero delle somme oggetto di tale istanza.

4. In caso di mancato, insufficiente o tardivo versamento dell'unica rata ovvero di una delle rate in cui è stato dilazionato il pagamento delle somme, la definizione non produce effetti e riprendono a decorrere i termini di prescrizione e di decadenza per il recupero delle somme oggetto dell'istanza. In tale caso, i versamenti effettuati sono acquisiti a titolo di acconto dell'importo complessivamente dovuto.

5. Si applicano i commi 240, ove compatibile, 246 e 247 dell'articolo 1 della citata legge n. 197 del 2022.

6. Per le regioni a statuto speciale e per le province autonome di Trento e di Bolzano l'attuazione delle disposizioni del presente articolo avviene in conformità e compatibilmente con le forme e con le condizioni di speciale autonomia previste dai rispettivi statuti.

7. I provvedimenti di cui al comma 1 adottati dagli enti locali, in deroga all'articolo 13, commi 15, 15-ter, 15-quater e 15-quinquies, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, all'articolo 1, comma 3, del decreto legislativo 28 settembre 1998, n. 360, all'articolo 14, comma 8, del decreto legislativo 14 marzo 2011, n. 23, e all'articolo 1, comma 767, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, acquistano efficacia dalla data di pubblicazione nel sito internet istituzionale dell'ente locale e sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento delle finanze, entro il 31 luglio 2023, ai soli fini statistici nonché, nel caso di affidamento della riscossione ai sensi dell'articolo 52 del citato decreto legislativo n. 446 del 1997, al soggetto affidatario entro il 30 giugno 2023».

All'articolo 20:

al comma 1, lettera a), le parole: «è sostituito dal seguente» sono sostituite dalle seguenti: «è sostituito dai seguenti», «la parola: «superano» è sostituita dalle seguenti: «superino l'ammontare di» e dopo le parole: «20 dicembre di ciascun anno.» è inserito il seguente periodo: «A scelta del contribuente, le rate di cui al primo periodo successive alle prime tre possono essere versate in un massimo di cinquantuno rate mensili di pari importo, con scadenza all'ultimo giorno lavorativo di ciascun mese, a decorrere dal mese di gennaio 2024, fatta eccezione per il mese di dicembre di ciascun anno, per il quale il termine di versamento resta fissato al giorno 20 del mese»;

al comma 3, le parole: «dalla presente disposizione» sono sostituite dalle seguenti: «dai commi 1 e 2».

All'articolo 21:

al comma 1, lettera a), le parole: «2022, 197» sono sostituite dalle seguenti: «2022, n. 197»;

al comma 2:

alla lettera a), le parole: «all'articolo 4, del» sono sostituite dalle seguenti: «all'articolo 4 del»;

alla lettera b), le parole: «presidente della repubblica» sono sostituite dalle seguenti: «Presidente della Repubblica»;

alla rubrica, dopo le parole: «e 179» è inserito il seguente segno d'interpunzione: «»,».

All'articolo 22:

al comma 1, le parole: «all'Agenzia delle entrate-Riscossione.» sono sostituite dalle seguenti:

«all'Agenzia delle entrate-Riscossione».

All'articolo 24:

al comma 2:

al primo periodo, le parole: «asbesto correlate» sono sostituite dalla seguente: «asbesto-correlate» e

dopo le parole: «n. 257» è inserito il seguente segno d'interpunzione: «,»;

al terzo periodo, le parole: «a carico del fondo» sono sostituite dalle seguenti: «a carico del Fondo di cui

al primo periodo» e le parole: «sul fondo» sono sostituite dalle seguenti: «nel medesimo Fondo»;

al comma 3, le parole: «30 milioni» sono sostituite dalle seguenti: «4,5 milioni»;

al comma 5:

al primo periodo, dopo le parole: «21 dicembre 2017» sono inserite le seguenti: «, della cui adozione è stata data comunicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 300 del 27 dicembre 2017»;

al secondo periodo, le

parole: «delle Imprese» sono sostituite dalle seguenti: «delle imprese» e le parole: «con gli aiuti di Stato» sono sostituite dalle seguenti: «con la disciplina in materia di aiuti di Stato»;

al comma 6:

all'alinea, le parole: «5, 6» sono sostituite dalle seguenti: «4-bis, 5, 6, 7-ter, 7-quater, 7-quinquies» e le

parole: «commi 1 e 5» sono sostituite dalle seguenti: «commi da 1 a 5»;

alla lettera d), le parole: «1,69 milioni» sono sostituite dalle seguenti: «0,79 milioni» e dopo la parola:

«utilizzo» sono inserite le seguenti: «di quota parte».

Dopo l'articolo 24 è inserito il seguente:

«Art. 24-bis (Clausola di salvaguardia). - 1. Le disposizioni della presente legge sono applicabili nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e con le relative norme di attuazione, anche con riferimento alla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3».

Alla tabella A:

le parole: «Emilia Romagna» sono sostituite dalle seguenti:

«Emilia-Romagna».

Alla tabella B:

dopo la parola: «Regione» sono inserite le seguenti: «o provincia autonoma»;

---

le parole: «Friuli-Venezia Giulia» sono sostituite dalle seguenti: «Friuli Venezia Giulia».

**LEGGE 30 dicembre 2023 , n. 213**

Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026. (23G00223)

Vigente al : 11-1-2024

## SEZIONE I

## MISURE QUANTITATIVE PER LA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI PROGRAMMATICI

**Art. 1**

**201.** All'articolo 15 del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 112, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 4, dopo le parole: « da porre a loro carico » sono inserite le seguenti: « e la relativa destinazione »;

b) dopo il comma 4 è inserito il seguente:

« 4-bis. Le somme dovute a titolo di contributo per l'attività ispettiva a carico delle imprese sociali non aderenti ad alcuna associazione di cui al comma 3 sono versate all'entrata del bilancio dello Stato, per essere riassegnate, con decreto del Ministero dell'economia e delle finanze, al pertinente capitolo dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai fini del successivo trasferimento all'Ispettorato nazionale del lavoro e agli altri enti eventualmente legittimati ».

**202.** Le risorse di cui all'articolo 1, comma 110, lettera b), della legge 27 dicembre 2017, n. 205, sono incrementate, per l'anno 2024, di euro 50 milioni a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185,

convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

**203.** All'articolo 24, comma 2, primo periodo, del decreto-legge 30 marzo 2023, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 maggio 2023, n. 56, le parole: « Per l'anno 2023 » sono soppresse e dopo le parole: « 20 milioni di euro » sono inserite le seguenti: « per ciascuno degli anni 2023, 2024, 2025 e 2026 ».

**204.** Il decreto di cui all'articolo 24, comma 2, terzo periodo, del citato decreto-legge n. 34 del 2023 puo' essere aggiornato al fine di dare attuazione al comma 203, ferme restando le procedure necessarie ai fini del rispetto del limite di spesa. Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 203, pari a 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026, si provvede mediante riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, per 28,6 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026.

**205.** L'articolo 3 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 12 agosto 1947, n. 869, ratificato dalla legge 21 maggio 1951, n. 498, si interpreta nel senso che l'Agenzia del demanio, ente pubblico economico, è esclusa dall'applicazione delle norme sulle integrazioni dei guadagni degli operai dell'industria e alla stessa non si applicano le disposizioni in materia di integrazioni salariali, di cui al titolo I del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

**206.** Agli oneri derivanti dal comma 205, valutati in euro 887.100 per l'anno 2024, euro 181.400 per l'anno 2025, euro 423.700 per l'anno 2026, euro 378.000 per l'anno 2027, euro 386.700 per l'anno 2028, euro 395.700 per l'anno 2029, euro 404.800 per l'anno 2030, euro 414.000 per l'anno 2031, euro 423.600 per l'anno 2032 ed euro 433.400 annui a decorrere dall'anno 2033, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

**207.** Nello stato di previsione del Ministero della salute è istituito un fondo destinato a sostenere i proprietari di animali d'affezione nel pagamento di visite veterinarie e operazioni chirurgiche veterinarie nonché nell'acquisto di farmaci veterinari.

**208.** Al fondo di cui al comma 207, per il quale è disposto uno stanziamento pari a 250.000 euro per l'anno 2024, 250.000 euro per l'anno 2025 e 250.000 euro per l'anno 2026, possono accedere i proprietari di animali d'affezione che abbiano un valore dell'ISEE inferiore a 16.215 euro e un'età superiore a sessantacinque anni.

**209.** Entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, con decreto del Ministro della salute, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono indicati i criteri di ripartizione delle risorse e i requisiti e le modalità di accesso al fondo di cui al comma 207.

**210.** Al fine di assicurare un'efficiente programmazione delle politiche per l'inclusione, l'accessibilità e il sostegno a favore delle persone con disabilità, a decorrere dal 1° gennaio 2024 è istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri, il Fondo unico per l'inclusione delle persone con disabilità con una dotazione di euro 552.177.454 per l'anno 2024 e di euro 231.807.485 annui a decorrere dall'anno 2025.

**211.** Le risorse non utilizzate, nel limite massimo di quelle effettivamente disponibili, di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 23 settembre 2022, n. 144, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 novembre 2022, n. 175, possono essere destinate, a decorrere dall'anno 2024, in aggiunta alle risorse del Fondo di cui al comma 210, al finanziamento di iniziative collegate a una o più delle finalità di cui al comma 213, lettere da

a) a h). A valere sulle risorse di cui al primo periodo sono autorizzate la spesa di 1,5 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2024 al 2027 per il finanziamento di attività, anche di comunicazione, strumentali all'esercizio delle funzioni istituzionali dell'Autorità politica delegata in materia di disabilità nonché la spesa di 4 milioni di euro per l'anno 2024 in favore della fondazione per gli Special Olympics World Winter Games 2025.

**212.** A decorrere dal 1° gennaio 2024 sono abrogati i commi 1, 2 e 2-bis dell'articolo 34 del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, i commi 179 e 180 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, il comma 254 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e il comma 456 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

**213.** Le risorse di cui al comma 210 sono destinate a finanziare iniziative collegate a una o più delle seguenti finalità:

- a) potenziamento dei servizi di assistenza all'autonomia e alla comunicazione per gli alunni con disabilità della scuola dell'infanzia, della scuola primaria e della scuola secondaria di primo e secondo grado;
- b) promozione e realizzazione di infrastrutture, anche digitali, per le politiche di inclusione delle persone con disabilità, anche destinate ad attività ludico-sportive;
- c) inclusione lavorativa e sportiva;
- d) turismo accessibile;
- e) iniziative dedicate alle persone con disturbi del neuro-sviluppo e dello spettro autistico;
- f) interventi finalizzati al riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale del caregiver familiare;
- g) promozione della piena ed effettiva inclusione sociale delle persone sorde e con ipoacusia, anche attraverso la realizzazione di progetti sperimentali per la diffusione di servizi di interpretariato in lingua dei segni italiana (LIS) e videointerpretariato a distanza nonché per favorire l'uso di tecnologie innovative finalizzate all'abbattimento delle barriere alla comunicazione;
- h) promozione di iniziative e di progetti per l'inclusione, l'accessibilità e il sostegno a favore delle persone con disabilità, di particolare rilevanza nazionale o territoriale, realizzati da enti del Terzo settore o con il coinvolgimento degli stessi, in attuazione del principio di sussidiarietà.

**214.** L'utilizzo del Fondo di cui al comma 210 per le finalità di cui alle lettere da

a) a h) del comma 213 è disposto con uno o più decreti dell'Autorità politica delegata in materia di disabilità, adottati di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con gli altri Ministri per le parti di rispettiva competenza. I decreti di cui al primo periodo sono adottati sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, per le finalità di cui alle lettere b), c), d), e), f), g) e h) e acquisita l'intesa in sede di Conferenza unificata per le finalità di cui alla lettera a) del citato comma 213.

**215.** A decorrere dall'anno 2025, gli enti territoriali beneficiari delle risorse di cui ai commi 210 e 211, primo periodo, sono sottoposti a monitoraggio e rendicontazione ai fini della definizione degli obiettivi



di servizio.

**216.** Il Fondo di cui all'articolo 1, comma 178, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è ridotto di 320.369.969 euro per l'anno 2024 ed è incrementato di 85 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026.

**217.** Il livello del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato è incrementato di 3.000 milioni di euro per l'anno 2024, 4.000 milioni di euro per l'anno 2025 e 4.200 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026, anche per le finalità di cui ai commi da 29 a 31, da 218 a 233, 235, da 244 a 246, 362 e 363. Il livello del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato è ridotto di 84 milioni di euro per l'anno 2033, 180 milioni di euro per l'anno 2034, 293 milioni di euro per l'anno 2035 e 340 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2036.

**218.** Al fine di far fronte alla carenza di personale sanitario nelle aziende e negli enti del Servizio sanitario nazionale (SSN) nonché di ridurre le liste d'attesa e il ricorso alle esternalizzazioni, l'autorizzazione agli incrementi delle tariffe orarie delle prestazioni aggiuntive di cui all'articolo 115, comma 2, del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area sanità - triennio 2016-2018, del 19 dicembre 2019, prevista dall'articolo 11, comma 1, del decreto-legge 30 marzo 2023, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 maggio 2023, n. 56, si applica fino al 31 dicembre 2026 ed è estesa, dall'anno 2024 all'anno 2026, a tutte le prestazioni aggiuntive svolte dal personale medico. Restano ferme le disposizioni vigenti in materia di prestazioni aggiuntive, con particolare riferimento ai volumi di prestazioni erogabili nonché all'orario massimo di lavoro e ai prescritti riposi.

**219.** Per le medesime finalità di cui al comma 218, le disposizioni di cui all'articolo 11, comma 1, del decreto-legge 30 marzo 2023, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 maggio 2023, n. 56, si applicano fino al 31 dicembre 2026 e sono estese, dall'anno 2024 all'anno 2026, a tutte le prestazioni aggiuntive svolte, ai sensi dell'articolo 7, comma 1, lettera d), del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto sanità - triennio 2019-2021, dal personale sanitario di tale comparto operante presso i medesimi aziende ed enti del SSN. Per le predette attività la tariffa oraria può essere aumentata fino a 60 euro lordi onnicomprensivi, al netto degli oneri riflessi

a carico dell'amministrazione. Restano ferme le disposizioni vigenti in materia di prestazioni aggiuntive, con particolare riferimento ai volumi di prestazioni erogabili nonché all'orario massimo di lavoro e ai prescritti riposi.

**220.** Per le finalità di cui ai commi 218 e 219 è autorizzata, per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026, la spesa di 200 milioni di euro per il personale medico e di 80 milioni di euro per il personale sanitario del comparto sanità. Al predetto finanziamento accedono tutte le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, in deroga alle disposizioni legislative che stabiliscono per le autonomie speciali il concorso regionale e provinciale al finanziamento sanitario corrente. Gli importi di cui all'allegato III alla presente legge costituiscono limite di spesa per ciascuna regione e provincia autonoma per le finalità di cui ai commi da 218 a 222.

**221.** Alla copertura degli oneri derivanti dalle disposizioni di cui al comma 220, pari complessivamente a 280 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026, si provvede a valere sul livello del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard come rideterminato dal comma 217.

**222.** In coerenza con quanto previsto dall'articolo 15-quattordicesimo del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, nonché dal Piano nazionale di governo delle liste di attesa di cui all'intesa sancita dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano del 21 febbraio 2019, relativa al blocco dell'attività intramoenia in caso di superamento del rapporto tra attività libero-professionali e attività istituzionali, l'Organismo paritetico regionale, istituito a seguito dell'adozione del suddetto Piano, presenta una relazione semestrale sullo svolgimento dell'attività intramoenia al Comitato paritetico permanente per la verifica dell'erogazione dei livelli essenziali di assistenza (LEA), da prendere in considerazione nell'ambito della valutazione degli adempimenti relativi alle liste di attesa.

**223.** In attuazione di quanto previsto dall'articolo 1, comma 282, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, il tetto della spesa farmaceutica per acquisti diretti di cui all'articolo 1, comma 398, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, è rideterminato, rispetto a quanto previsto dall'articolo 1, comma 281, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, nella misura dell'8,5 per cento a decorrere dall'anno 2024. Conseguentemente il tetto della spesa farmaceutica convenzionata è rideterminato nel valore del 6,8

per cento a decorrere dal medesimo anno 2024. Resta fermo il valore percentuale del tetto per acquisti diretti di gas medicinali di cui all'articolo 1, comma 575, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

**224.** Allo scopo di favorire gli assistiti nell'accesso al farmaco in termini di prossimità, entro e non oltre il 30 marzo 2024 e, successivamente, con cadenza annuale, ai sensi dell'articolo 1, comma 426, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, l'Agenzia italiana del farmaco (AIFA) provvede ad aggiornare il prontuario della continuità assistenziale ospedale-territorio (PHT) individuando l'elenco vincolante di medicinali che per le loro caratteristiche farmacologiche possono transitare dal regime di classificazione A-PHT di cui alla determinazione dell'AIFA 29 ottobre 2004, pubblicata nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 259 del 4 novembre 2004, e successive modificazioni, alla classe A di cui all'articolo 8, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, nonché l'elenco vincolante dei medicinali del PHT non coperti da brevetto che possono essere assegnati alla distribuzione in regime convenzionale attraverso le farmacie aperte al pubblico.

**225.** In attuazione di quanto disposto dall'articolo 15, comma 2, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, nell'ambito dei limiti fissati per la spesa a carico del Servizio sanitario nazionale (SSN) per i farmaci erogati sulla base della disciplina convenzionale, a decorrere dal 1° marzo 2024 il sistema di remunerazione delle farmacie per il rimborso dei farmaci erogati in regime di SSN è sostituito da una quota variabile e da quote fisse, così determinate:

- a) una quota percentuale del 6 per cento rapportata al prezzo al pubblico al netto dell'IVA per ogni confezione di farmaco;
- b) una quota fissa pari a euro 0,55 per ogni confezione di farmaco con prezzo al pubblico non superiore a euro 4,00;
- c) una quota fissa pari a euro 1,66 per ogni confezione di farmaco con prezzo al pubblico compreso tra euro 4,01 ed euro 11,00;
- d) una quota fissa pari a euro 2,50 per ogni confezione di farmaco con prezzo al pubblico superiore a euro 11,00;
- e) una quota fissa aggiuntiva pari a euro 0,1 per ogni confezione di farmaco appartenente alle liste di trasparenza. Il prezzo di vendita al pubblico dei medicinali di cui all'articolo 8, comma 10, lettera a),

della legge 24 dicembre 1993, n. 537, è da intendersi invariato.

**226.** La quota di cui al comma 225, lettera e), è rideterminata in euro 0,115 a decorrere dal 1° gennaio 2025.

**227.** Al fine di confermare e rafforzare la capillarità della rete delle farmacie sul territorio nazionale sono altresì riconosciute:

a) una quota fissa aggiuntiva pari a euro 1,20 per ogni farmaco erogato dalle farmacie con fatturato SSN al netto dell'IVA non superiore a euro 150.000;

b) una quota fissa aggiuntiva pari a euro 0,58 per ogni farmaco erogato dalle farmacie, ad esclusione di quelle di cui alla lettera c), con fatturato SSN al netto dell'IVA non superiore a euro 300.000;

c) una quota fissa aggiuntiva pari a euro 0,62 per ogni farmaco erogato dalle farmacie rurali sussidiate, come definite dalla legge 8 marzo 1968, n. 221, con fatturato SSN al netto dell'IVA non superiore a euro 450.000.

**228.** Ferme restando le quote di spettanza per le aziende farmaceutiche sul prezzo di vendita al pubblico dei farmaci di cui all'articolo 8, comma 10, lettera a), della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e dei farmaci equivalenti di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 18 settembre 2001, n. 347, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 novembre 2001, n. 405, con esclusione dei medicinali originariamente coperti da brevetto o che abbiano fruito di licenze derivanti da tale brevetto, a decorrere dal 1° marzo 2024 cessa l'applicazione dei seguenti sconti:

a) sconto a beneficio del SSN proporzionale al prezzo del farmaco per le diverse tipologie di farmacia, definito ai sensi dell'articolo 1, comma 40, della legge 23 dicembre 1996, n. 662;

b) sconto disposto con determinazione dell'AIFA 9 febbraio 2007, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 43 del 21 febbraio 2007;

c) sconto di cui all'articolo 1, comma 3, del decreto-legge 24 giugno 2004, n. 156, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 agosto 2004, n. 202;

d) sconto di cui all'articolo 11, comma 6, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge, 30 luglio 2010, n. 122.

**229.** Allo scopo di operare periodicamente la verifica di sostenibilità economica delle previsioni di cui ai

commi da 224 a 231, con decreto del Ministero della salute è istituito, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un apposito tavolo tecnico che, a far data dal 1° marzo 2024 e con cadenza annuale, monitora l'andamento della spesa connessa all'espletamento del servizio di dispensazione dei farmaci SSN da parte delle farmacie. Al tavolo tecnico partecipano i rappresentanti del Ministero della salute, del Ministero dell'economia e delle finanze, dell'Agenzia italiana del farmaco, della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative delle farmacie, ai quali non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

**230.** A decorrere dal 1° marzo 2024 sono abrogati i commi 532, 533 e 534 dell'articolo 1 della legge 29 dicembre 2022, n. 197.

**231.** Al fine di garantire l'uniformità dell'erogazione dei livelli essenziali di assistenza su tutto il territorio nazionale, anche ai fini dell'applicazione delle disposizioni concernenti le modalità di erogazione dei medicinali agli assistiti di cui all'articolo 8 del decreto-legge 18 settembre 2001, n. 347, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 novembre 2001, n. 405, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge il Ministero della salute, sentita l'AIFA, predispone linee guida dirette a definire modalità e tempistiche per l'attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 13 settembre 2012, n. 158, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2021, n. 189.

**232.** Per garantire la completa attuazione dei propri Piani operativi per il recupero delle liste d'attesa, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano possono avvalersi, fino al 31 dicembre 2024, delle misure previste dai commi da 218 a 222 del presente articolo e possono coinvolgere anche le strutture private accreditate, in deroga all'articolo 15, comma 14, primo periodo, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, come modificato dal comma 233 del presente articolo. Per l'attuazione delle finalità di cui al presente comma le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano possono utilizzare una quota non superiore allo 0,4 per cento del livello di finanziamento indistinto del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato per l'anno 2024.

**233.** Al fine di concorrere all'ordinata erogazione delle prestazioni assistenziali ricomprese nei livelli essenziali di assistenza, il limite di spesa indicato all'articolo 15, comma 14, primo periodo, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, è rideterminato nel valore della spesa consuntivata nell'anno 2011 incrementata di 1 punto percentuale per l'anno 2024, di 3 punti percentuali per l'anno 2025 e di 4 punti percentuali a decorrere dall'anno 2026, fermo restando il rispetto dell'equilibrio economico e finanziario del servizio sanitario regionale.

**234.** All'articolo 2, comma 67-bis, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, al quinto periodo, le parole: « e per l'anno 2023 » sono sostituite dalle seguenti: « , per l'anno 2023 e per l'anno 2024 » e dopo il settimo periodo è aggiunto il seguente: « Limitatamente all'anno 2024, la percentuale indicata al citato articolo 15, comma 23, del decreto-legge n. 95 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 135 del 2012, è pari allo 0,50 per cento ».

**235.** Per consentire l'aggiornamento dei LEA in attuazione di quanto previsto dall'articolo 1, commi 558 e 559, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sono vincolate una quota pari a 50 milioni di euro per l'anno 2024 e una quota pari a 200 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2025 a valere sul livello del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato come rideterminato dal comma 217 del presente articolo.

**236.** All'articolo 1, comma 607, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le parole: « fino al 31 dicembre 2024 » sono sostituite dalle seguenti: « fino al 31 dicembre 2025 ».

**237.** Sono tenuti a versare alla regione di residenza una quota di compartecipazione al Servizio sanitario nazionale:

- a) i residenti che lavorano e soggiornano in Svizzera i quali utilizzano il Servizio sanitario nazionale;
- b) i frontalieri di cui all'articolo 9, paragrafo 1, dell'Accordo tra la Repubblica italiana e la Confederazione Svizzera relativo all'imposizione dei lavoratori frontalieri, con Protocollo aggiuntivo e Scambio di lettere, fatto a Roma il 23 dicembre 2020, ratificato e reso esecutivo ai sensi della legge 13 giugno 2023, n. 83, nei casi in cui è stato esercitato il diritto di opzione per l'assicurazione malattie come previsto al paragrafo 3, lettera b), relativo alla Svizzera, dell'allegato XI del regolamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, relativo al coordinamento dei

sistemi di sicurezza sociale, aggiunto conformemente al paragrafo 1, lettera i), della sezione A dell'allegato II all'Accordo tra la Comunità europea ed i suoi Stati membri, da una parte, e la Confederazione svizzera, dall'altra, sulla libera circolazione delle persone, con allegati, atto finale e dichiarazioni, fatto a Lussemburgo il 21 giugno 1999, ratificato e reso esecutivo ai sensi della legge 15 novembre 2000, n. 364, e successive modificazioni;

c) i familiari a carico dei soggetti di cui alle lettere a) e b).

**238.** La regione di residenza definisce annualmente la quota di compartecipazione familiare, compresa fra un valore minimo del 3 per cento e un valore massimo del 6 per cento, attuando la progressività del contributo in rapporto al reddito netto e ai carichi familiari, con un minimo di 30 euro ed un massimo di 200 euro per ogni mese lavorato, da applicare, a decorrere dall'anno 2024, al salario netto percepito in Svizzera. Le somme di cui al primo periodo, affluite al bilancio di ciascuna regione interessata, sono destinate al sostegno del servizio sanitario delle aree di confine e prioritariamente a beneficio del personale medico e infermieristico, quale trattamento accessorio, in misura non superiore al 20 per cento dello stipendio tabellare lordo, i cui criteri di attribuzione sono definiti nell'ambito dei rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti delle risorse che si rendono disponibili annualmente a decorrere dall'anno 2024 per tale finalità ai sensi del comma 239.

**239.** Con decreto del Ministero della salute, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, sentiti i Presidenti delle regioni confinanti con la Svizzera, sono individuate le modalità di assegnazione delle somme e di versamento del contributo nonché la quota da destinare, da parte di ciascuna delle predette regioni, al personale di cui al comma 238.

**240.** All'articolo 34 del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 3, le parole: « al contributo minimo previsto dalle norme vigenti » sono sostituite dalle seguenti: « a euro 2.000 annui »;

b) al comma 5 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: « Il contributo non è in ogni caso inferiore a euro 700 annui nei casi di cui al comma 4, lettera a), e a euro 1.200 nei casi di cui al comma 4, lettera b) »;

c) dopo il comma 6 è inserito il seguente:

« 6-bis. Con decreto del Ministro della salute, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare annualmente, gli importi minimi di cui al comma 3 e al comma 5 possono essere adeguati anche tenendo conto della variazione, accertata dall'ISTAT, dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati verificatasi nell'anno precedente ».

**241.** I versamenti degli importi di cui al comma 240 sono eseguiti in favore delle regioni presso le quali i richiedenti chiedono l'iscrizione al Servizio sanitario nazionale, utilizzando esclusivamente il modello F24.

**242.** L'articolo 11 della legge 24 dicembre 1954, n. 1228, è sostituito dal seguente:

« Art. 11. - 1. Salvo che il fatto costituisca reato, chiunque, avendo obblighi anagrafici, contravviene alle disposizioni della presente legge, della legge 27 ottobre 1988, n. 470, e dei regolamenti di esecuzione delle predette leggi è soggetto alla sanzione pecuniaria amministrativa da 100 euro a 500 euro. La sanzione è ridotta, semprechè la violazione non sia stata già constatata e comunque non siano iniziate attività amministrative di accertamento delle quali l'autore della violazione abbia avuto formale conoscenza, ad un decimo del minimo di quella prevista se la comunicazione è effettuata o la dichiarazione è presentata con ritardo non superiore a novanta giorni.

2. Salvo che il fatto costituisca reato, l'omissione della dichiarazione di trasferimento di residenza dall'estero o all'estero entro il termine previsto rispettivamente dall'articolo 13, comma 2, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1989, n. 223, o dall'articolo 6, commi 1 e 4, della legge 27 ottobre 1988, n. 470, è soggetta alla sanzione amministrativa pecuniaria da 200 euro a 1.000 euro per ciascun anno in cui perdura l'omissione. La sanzione è ridotta, semprechè la violazione non sia stata già constatata e comunque non siano iniziate attività amministrative di accertamento delle quali l'autore della violazione abbia avuto formale conoscenza, ad un decimo del minimo di quella prevista se la dichiarazione è presentata con ritardo non superiore a novanta giorni.

3. L'autorità competente all'accertamento e all'irrogazione della sanzione è il comune nella cui anagrafe è iscritto il trasgressore. Per il procedimento accertativo e sanzionatorio si applicano le disposizioni della legge 24 novembre 1981, n. 689.



L'accertamento e l'irrogazione delle sanzioni sono notificati, a pena di decadenza, entro il 31 dicembre del quinto anno successivo a quello in cui l'obbligo anagrafico non risulta adempiuto o la dichiarazione risulta omessa.

4. I proventi delle sanzioni di cui al presente articolo sono acquisiti al bilancio del comune che ha irrogato la sanzione ».

**243.** All'articolo 6 della legge 27 ottobre 1988, n. 470, dopo il comma 9-bis sono aggiunti i seguenti: « 9-ter. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, all'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, e all'articolo 19, comma 2, della legge 28 dicembre 2005, n. 262, che, nell'esercizio delle funzioni, acquisiscono elementi rilevanti che indicano la residenza di fatto all'estero da parte del cittadino italiano, li comunicano al comune di iscrizione anagrafica e all'ufficio consolare competente per territorio rispettivamente per i provvedimenti di competenza, inclusi quelli di cui all'articolo 11 della legge 24 dicembre 1954, n. 1228.

9-quater. Il comune comunica le iscrizioni e cancellazioni d'ufficio effettuate nell'Anagrafe degli italiani residenti all'estero all'Agenzia delle entrate per i controlli fiscali di competenza ».

**244.** Al fine di supportare ulteriormente l'implementazione degli standard organizzativi, quantitativi, qualitativi e tecnologici ulteriori rispetto a quelli previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per il potenziamento dell'assistenza territoriale, con riferimento ai maggiori oneri per la spesa di personale dipendente, da reclutare anche in deroga ai vincoli in materia di spesa di personale previsti dalla legislazione vigente limitatamente alla spesa eccedente i predetti vincoli, e per quello convenzionato, la spesa massima autorizzata ai sensi dell'articolo 1, comma 274, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è incrementata di 250 milioni di euro per l'anno 2025 e di 350 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026 a valere sul finanziamento del Servizio sanitario nazionale. Con decreto del Ministro della salute, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, le somme di cui al primo periodo sono ripartite fra le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, anche tenendo conto degli obiettivi previsti dal PNRR.

**245.** All'articolo 12, comma 2, della legge 15 marzo 2010, n. 38, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: « A decorrere dall'anno 2024, l'importo di cui al primo periodo è incrementato di 10 milioni di

euro annui ».

**246.** Una quota delle risorse incrementalì di cui al comma 217, pari a 240 milioni di euro per l'anno 2025 e a 310 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026, è destinata all'incremento delle disponibilità per il perseguimento degli obiettivi sanitari di carattere prioritario e di rilievo nazionale, di cui all'articolo 1, commi 34 e 34-bis, della legge 23 dicembre 1996, n. 662.

**247.** All'articolo 1, comma 330, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: « La dotazione del Fondo di cui al primo periodo è incrementata di 4.900.000 euro per l'anno 2024 e di 15.000.000 di euro per ciascuno degli anni 2025 e 2026 ».

**248.** All'articolo 16 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 143, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1-bis:

1) dopo le parole: « annualmente, » sono inserite le seguenti: « le stime degli »;

2) dopo il primo periodo è inserito il seguente: « Sulla base di tali stime, il soggetto gestore provvede a effettuare gli accantonamenti, se necessari, ai fini della copertura delle uscite di cassa stimate per il triennio successivo, che, tenuto conto delle disponibilità di cassa presenti sul Fondo e delle ulteriori risorse disponibili a legislazione vigente, anche in via pluriennale, assicurino la continuità, l'operatività e la sostenibilità del Fondo medesimo »;

b) dopo il comma 1-bis è inserito il seguente:

« 1-ter. Per le finalità di cui al comma 1-bis, nei limiti delle risorse disponibili sul Fondo di cui all'articolo 3 della legge 28 maggio 1973, n. 295, il Ministero dell'economia e delle finanze, con riferimento agli impegni assunti e a quelli da assumere annualmente, è autorizzato a effettuare le operazioni finanziarie di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di debito pubblico, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 2003, n. 398. A tal fine, le somme disponibili sui conti correnti utilizzati per la gestione del Fondo di cui all'articolo 3 della legge 28 maggio 1973, n. 295, necessarie in relazione alle predette operazioni finanziarie, sono versate all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate ai pertinenti capitoli di spesa dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze. Le somme derivanti dalle predette operazioni finanziarie e affluite sugli appositi capitoli dello stato di

previsione dell'entrata ad essi relativi, sono riassegnate ai pertinenti capitoli dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, per essere versate sui conti correnti utilizzati per la gestione del Fondo di cui all'articolo 3 della legge 28 maggio 1973, n. 295 ».

**249.** All'articolo 16 del decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, il comma 6 è sostituito dal seguente:

« 6. Il credito d'imposta di cui al presente articolo è riconosciuto nel limite di spesa complessivo di 1.800 milioni di euro per l'anno 2024. Gli importi di cui al presente articolo sono versati alla contabilità speciale n. 1778 intestata all'Agenzia delle entrate. Con decreto del Ministro per gli affari europei, il Sud, le politiche di coesione e il PNRR, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definiti le modalità di accesso al beneficio nonché i criteri e le modalità di applicazione e di fruizione del credito d'imposta e dei relativi controlli, anche al fine di assicurare il rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo ».

**250.** Al fine di assicurare la continuità aziendale, l'Istituto di servizi per il mercato agricolo alimentare (ISMEA) è autorizzato a erogare prestiti cambiari in favore delle piccole e medie imprese agricole operanti nel settore ortofrutticolo, come definito dall'allegato I, parti IX e X, del regolamento (UE) n. 1308/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 dicembre 2013, per un importo massimo pari al 50 per cento dell'ammontare dei ricavi registrati nel 2022 dall'impresa richiedente e comunque non superiore a 30.000 euro, con inizio del rimborso dopo ventiquattro mesi dalla data di erogazione e durata fino a cinque anni.

**251.** I prestiti sono concessi a tasso agevolato nel rispetto delle disposizioni stabilite dal regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti « de minimis » nel settore agricolo.

**252.** Per l'erogazione dei prestiti cambiari previsti dai commi 250 e 251, l'ISMEA è autorizzato a utilizzare, fino ad esaurimento, le risorse residue di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto-legge 21 marzo 2022, n. 21, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 2022, n. 51. Per l'integrale abbattimento degli interessi dovuti sulle rate di finanziamento, l'ISMEA è autorizzato a utilizzare, fino

a 5 milioni di euro, le risorse residue di cui all'articolo 13, comma 2, del decreto-legge 22 ottobre 2016, n. 193, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° dicembre 2016, n. 225.

**253.** Per il finanziamento dei contratti di sviluppo relativi ai progetti di sviluppo industriale, disciplinati ai sensi dell'articolo 43 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, è autorizzata la spesa complessiva di 190 milioni di euro per l'anno 2024, di 310 milioni di euro per l'anno 2025 e di 100 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2026 al 2030.

**254.** Il Ministero delle imprese e del made in Italy può impartire al soggetto gestore direttive specifiche per l'utilizzo delle risorse di cui al comma 253, al fine di sostenere la realizzazione di particolari finalità di sviluppo.

**255.** Alla compensazione degli effetti finanziari in termini di fabbisogno e di indebitamento netto derivanti dal comma 253, pari a 60 milioni di euro per l'anno 2031 e 20 milioni di euro per l'anno 2032, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per la compensazione degli effetti finanziari non previsti a legislazione vigente conseguenti all'attualizzazione di contributi pluriennali, di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 7 ottobre 2008, n. 154, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2008, n. 189.

**256.** Al fine di assicurare continuità alle misure di sostegno agli investimenti produttivi delle micro, piccole e medie imprese, attuate ai sensi dell'articolo 2 del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, l'autorizzazione di spesa di cui al comma 8 del medesimo articolo 2 è incrementata di 100 milioni di euro per l'anno 2024.

**257.** La dotazione del Fondo per la crescita sostenibile, di cui all'articolo 23 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, è incrementata di 110 milioni di euro per l'anno 2024 e di 220 milioni di euro per l'anno 2025.

**258.** Le cooperative esistenti, operanti nelle province autonome di Trento e di Bolzano, che connettono clienti non soci, sono considerate, ai fini del testo integrato delle disposizioni per la regolamentazione delle cooperative elettriche (TICOOP), di cui alla deliberazione dell'Autorità di regolazione per energia, reti e ambiente (ARERA) ARG/elt 113/10 del 26 luglio 2010, come

cooperative storiche concessionarie di cui alla parte II del medesimo testo integrato fino alla data di rilascio di tutte le concessioni di distribuzione con le modalità previste dalla vigente normativa e comunque non oltre il 31 dicembre 2025.

**259.** Al fine di sostenere investimenti infrastrutturali e produttivi realizzati in Italia, anche in ambiti caratterizzati da condizioni di parziale fallimento di mercato e di livelli subottimali di investimento, connessi all'elevata rischiosità anche associata a esposizioni di medio e lungo periodo, all'uso di tecnologie innovative o alla limitata offerta di prodotti finanziari, la società SACE S.p.A. è abilitata a rilasciare, fino al 31 dicembre 2029, garanzie connesse a investimenti nei settori delle infrastrutture, anche a carattere sociale, dei servizi pubblici locali e dell'industria e ai processi di transizione verso un'economia pulita e circolare, la mobilità sostenibile, l'adattamento ai cambiamenti climatici e la mitigazione dei loro effetti, la sostenibilità e la resilienza ambientale o climatica e l'innovazione industriale, tecnologica e digitale delle imprese.

**260.** Le garanzie di cui ai commi da 259 a 271:

a) possono essere rilasciate in favore dei soggetti identificati come partner esecutivi nell'ambito del programma InvestEU di cui al regolamento (UE) 2021/523 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 marzo 2021, ovvero di banche, di istituzioni finanziarie nazionali e internazionali e degli altri soggetti abilitati all'esercizio del credito in Italia;

b) possono riguardare finanziamenti, sotto qualsiasi forma, ivi inclusi portafogli di finanziamenti, concessi alle imprese con sede legale in Italia e alle imprese aventi sede legale all'estero con una stabile organizzazione in Italia, diverse dalle piccole e medie imprese, come definite dalla raccomandazione 2003/361/CE della Commissione, del 6 maggio 2003, e dalle imprese in difficoltà, come definite dalla comunicazione della Commissione 2014/C 249/01;

c) possono essere rilasciate in favore di imprese di assicurazione nazionali e internazionali, autorizzate all'esercizio in Italia del ramo credito e cauzioni in relazione a fidejussioni, garanzie e altri impegni di firma nonché in favore di sottoscrittori di prestiti obbligazionari, cambiali finanziarie, titoli di debito e altri strumenti finanziari, partecipativi e no, convertibili anche di rango subordinato;

d) possono essere concesse previa istruttoria da parte della SACE S.p.A., svolta in linea con le migliori pratiche del settore bancario e assicurativo, ivi inclusa la previa valutazione dell'idoneità delle predette

garanzie a generare elementi di addizionalità, ai sensi del regolamento (UE) 2015/1017 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 giugno 2015, ove applicabile;

e) sono concesse per una durata massima di venticinque anni e per una percentuale massima di copertura non eccedente il 70 per cento, ovvero il 60 per cento ove rilasciate in relazione a fidejussioni, garanzie e altri impegni di firma che le imprese sono tenute a prestare per l'esecuzione di appalti pubblici e l'erogazione degli anticipi contrattuali ai sensi della pertinente normativa di settore, ovvero il 50 per cento nel caso di esposizioni di rango subordinato.

Con riferimento alle garanzie su portafogli di finanziamenti, la percentuale massima di copertura di ciascuna tranche, anche con percentuali asimmetriche tra tranche, è pari al 50 per cento, ovvero al 100 per cento qualora nella tranche sia incluso non oltre il 50 per cento di ciascun finanziamento, fermo restando che per le tranche « junior » o « mezzanine » il relativo spessore non può in ogni caso superare il 15 per cento dell'importo nominale complessivo del portafoglio e la percentuale massima di copertura è pari al 50 per cento.

**261.** Gli impegni derivanti dall'attività di cui ai commi da 259 a 271 sono assunti dalla SACE S.p.A. nella misura del 20 per cento e dallo Stato nella misura dell'80 per cento del capitale e degli interessi di ciascun impegno, senza vincolo di solidarietà. I predetti impegni sono assunti dalla SACE S.p.A. coerentemente con un piano annuale di attività, che definisce l'ammontare previsto di operazioni da assicurare, suddivise per aree geografiche e macro-settori tematici, e con un sistema dei limiti di rischio (Risk Appetite Framework-RAF), che definisce, in linea con le migliori pratiche del settore bancario e assicurativo, la propensione al rischio, le soglie di tolleranza, con particolare riguardo alle operazioni che possono determinare elevati rischi di concentrazione verso singole controparti, gruppi di controparti connesse o settori di attività, nonché i processi di riferimento necessari per definirli e attuarli. Il piano annuale di attività e il sistema dei limiti di rischio sono approvati, su proposta del Ministro dell'economia e delle finanze, con delibera del Comitato interministeriale per la programmazione economica e lo sviluppo sostenibile (CIPESS). Gli impegni assunti dalla SACE S.p.A. nello svolgimento dell'attività di cui ai commi da 259 a 271 sono garantiti dallo Stato nei limiti indicati dalla legge di bilancio.

Non è ammesso il ricorso diretto dei soggetti finanziatori alla garanzia dello Stato.

**262.** La SACE S.p.A. rilascia a condizioni di mercato le garanzie e le coperture assicurative da cui derivano gli impegni di cui ai commi da 259 a 271 anche in nome proprio e per conto dello Stato. Il rilascio delle garanzie e delle coperture assicurative il cui importo massimo garantito in quota capitale ecceda 600 milioni di euro e superi il 25 per cento del fatturato dell'impresa beneficiaria, ovvero del consolidato del gruppo di riferimento, ove esistente, considerati i dati risultanti dall'ultimo bilancio approvato, e in ogni caso qualora l'importo massimo garantito in quota capitale ecceda 1 miliardo di euro ovvero, per le garanzie su singoli portafogli di finanziamenti, l'importo garantito del portafoglio superi 3 miliardi di euro, è subordinato al nulla osta del Ministro dell'economia e delle finanze adottato sulla base dell'istruttoria trasmessa dalla SACE S.p.A. Per le garanzie su portafogli di finanziamenti, i parametri di cui al presente comma devono essere calcolati avuto riguardo alla percentuale garantita di ogni singolo finanziamento e ai dati di fatturato di ciascuna impresa beneficiaria, ovvero del consolidato del gruppo di riferimento, ove esistente. Le garanzie e le coperture assicurative prevedono che la richiesta di indennizzo e qualsiasi comunicazione o istanza siano rivolte unicamente alla SACE S.p.A.

**263.** I criteri e le modalità di rilascio della garanzia nonché di definizione della composizione del portafoglio di garanzie gestito dalla SACE S.p.A. ai sensi dei commi da 259 a 271, inclusi i profili relativi alla distribuzione dei relativi limiti di rischio, in funzione dell'andamento del portafoglio garantito e dei volumi di attività attesi e in considerazione dell'andamento complessivo delle ulteriori esposizioni dello Stato, derivanti da altri strumenti di garanzia gestiti dalla medesima SACE S.p.A., sono definiti conformemente a quanto previsto dall'allegato IV alla presente legge.

**264.** La SACE S.p.A. determina i premi a titolo di remunerazione delle garanzie in linea con le caratteristiche e il profilo di rischio delle operazioni sottostanti, tenendo conto della loro natura e degli obiettivi dalle stesse conseguiti in conformità a quanto previsto dal comma 259.

**265.** Le modalità operative ai fini dell'assunzione e della gestione delle garanzie, della loro escussione e del recupero dei crediti, nonché la documentazione necessaria ai fini del rilascio delle garanzie, inclusi i rimedi contrattuali previsti in relazione all'inadempimento da parte del soggetto garantito agli impegni previsti, sono stabilite dalla SACE S.p.A.

**266.** La SACE S.p.A. svolge, anche per conto del Ministero dell'economia e delle finanze, le attività relative all'escussione della garanzia e al recupero dei crediti, per le quali può altresì delegare terzi o gli stessi garantiti. La SACE S.p.A. opera con la dovuta diligenza professionale.

**267.** Agli impegni assunti dallo Stato ai sensi dei commi da 259 a 271, che non possono superare l'importo complessivo massimo di 60 miliardi di euro, tenuto conto degli impegni, tempo per tempo in essere, già assunti dalla SACE S.p.A. a valere sulle disponibilità del fondo di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 8 aprile 2020, n. 23, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 giugno 2020, n. 40, e il cui limite di impegni assumibili annualmente è fissato dalla legge di bilancio, si provvede nei limiti delle risorse libere disponibili nel medesimo fondo. Tale fondo è alimentato con i premi riscossi dalla SACE S.p.A. per conto del Ministero dell'economia e delle finanze, versati sul conto corrente di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 8 aprile 2020, n. 23, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 giugno 2020, n. 40, al netto delle commissioni trattenute dalla medesima SACE S.p.A. per le attività svolte ai sensi dei commi da 259 a 271 e risultanti dalla contabilità della medesima SACE S.p.A., salvo conguaglio all'esito dell'approvazione del bilancio. Tali commissioni sono limitate alla copertura dei costi sostenuti, imputabili alle attività svolte per l'acquisizione, gestione, ristrutturazione e recupero degli impegni connessi alle garanzie.

**268.** Il limite massimo degli impegni che la SACE S.p.A. può assumere per il rilascio di garanzie nell'anno 2024 ai sensi dei commi da 259 a 271 è fissato in 10 miliardi di euro. Le garanzie rilasciate ai sensi del comma 260, lettera c), non possono superare il 10 per cento dell'importo di cui al primo periodo. Tale percentuale può essere rideterminata, nel rispetto del limite di impegni di cui al presente comma, con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze.

**269.** Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 64, commi 2 e 5, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, per l'anno 2024 le risorse disponibili al 31 dicembre 2023 sul conto corrente di tesoreria, istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 88, terzo periodo, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, sono destinate alla copertura delle garanzie di cui al citato articolo 64 del decreto-legge n. 76 del 2020, nel limite di impegno assumibile dalla SACE S.p.A., pari a 3.000 milioni di euro. Le predette garanzie sono concesse in misura non eccedente il 50 per cento, ove rilasciate in relazione a fidejussioni, garanzie e altri impegni di firma che le imprese



sono tenute a prestare per l'esecuzione di appalti pubblici e l'erogazione degli anticipi contrattuali ai sensi della pertinente normativa di settore.

**270.** Al fine di accelerare la realizzazione degli interventi finanziari nell'economia, per l'espletamento delle attività di natura amministrativa e contabile connesse all'attuazione di tali interventi, il Ministero dell'economia e delle finanze può avvalersi del supporto tecnico-operativo di società interamente partecipate dal Ministero medesimo, che esercita il controllo analogo in conformità alla disciplina nazionale e dell'Unione europea in materia di in house providing. Con apposito disciplinare, da sottoscrivere tra il Ministero dell'economia e delle finanze e le predette società partecipate, sono stabiliti i termini e le modalità di attuazione delle disposizioni di cui al periodo precedente. Per l'attuazione del presente comma è autorizzata la spesa di 500.000 euro annui a decorrere dall'anno 2024.

**271.** Ai fini del coordinamento con il piano di attività di cui al comma 261 e al fine di assicurare l'efficace attuazione degli interventi in garanzia a supporto di investimenti per il potenziamento delle infrastrutture idriche, ivi comprese le reti di fognatura e depurazione, in tutto il territorio nazionale e per la tutela della risorsa idrica e dell'ambiente, l'Autorità di regolazione per energia, reti e ambiente, la Cassa per i servizi energetici e ambientali e la SACE S.p.A. stipulano un'apposita convenzione, avente ad oggetto la disciplina dei criteri di individuazione degli investimenti ritenuti prioritari ovvero eleggibili alla fruizione delle garanzie di cui ai commi da 259 al presente comma ovvero di quelle di cui all'articolo 58 della legge 28 dicembre 2015, n. 221, e alle relative disposizioni attuative, delle modalità di comunicazione e informazione, relativamente ai predetti interventi, al Ministero dell'economia e delle finanze nonché delle procedure operative inerenti alle attività di originazione, di istruttoria, di gestione, di indennizzo e di recupero delle predette garanzie. Ai fini della definizione dei criteri di individuazione degli investimenti ritenuti prioritari ovvero eleggibili alla fruizione delle garanzie di cui al primo periodo, si tiene conto anche dei criteri adottati per la definizione del Piano nazionale di interventi infrastrutturali e per la sicurezza nel settore idrico, di cui all'articolo 1, comma 516, della legge 27 dicembre 2017 n. 205.

Agli oneri derivanti dallo svolgimento delle attività disciplinate dalla convenzione di cui al primo periodo si provvede a valere sulle disponibilità del Fondo di cui all'articolo 58 della legge 28 dicembre

2015, n. 221, nel limite delle risorse destinate alla copertura dei costi di gestione dello stesso.

**272.** Al fine di consentire l'approvazione da parte del CIPESS, entro l'anno 2024, del progetto definitivo del collegamento stabile tra la Sicilia e la Calabria ai sensi dell'articolo 3, commi 7 e 8, del decreto-legge 31 marzo 2023, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 maggio 2023, n. 58, nelle more dell'individuazione di fonti di finanziamento atte a ridurre l'onere a carico del bilancio dello Stato, è autorizzata la spesa complessiva di 9.312 milioni di euro, in ragione di 607 milioni di euro per l'anno 2024, 885 milioni di euro per l'anno 2025, 1.150 milioni di euro per l'anno 2026, 440 milioni di euro per l'anno 2027, 1.380 milioni di euro per l'anno 2028, 1.700 milioni di euro per l'anno 2029, 1.430 milioni di euro per l'anno 2030, 1.460 milioni di euro per l'anno 2031 e 260 milioni di euro per l'anno 2032.

**273.** Per le finalità di cui al comma 272 è altresì autorizzata la spesa di:

a) 718 milioni di euro, in ragione di 70 milioni di euro per l'anno 2024, 50 milioni di euro per l'anno 2025, 50 milioni di euro per l'anno 2026, 400 milioni di euro per l'anno 2027 e 148 milioni di euro per l'anno 2028, mediante corrispondente riduzione delle risorse del Fondo per lo sviluppo e la coesione, periodo di programmazione 2021-2027, di cui all'articolo 1, comma 177, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, e imputata sulla quota afferente alle Amministrazioni centrali ai sensi dell'articolo 1, comma 178, lettera b), numero 1), della legge 30 dicembre 2020, n. 178, come modificato dall'articolo 1 del decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 novembre 2023, n. 162;

b) 1.600 milioni di euro, in ragione di 103 milioni di euro per l'anno 2024, 100 milioni di euro per l'anno 2025, 100 milioni di euro per l'anno 2026, 940 milioni di euro per l'anno 2027 e 357 milioni di euro per l'anno 2028, mediante corrispondente riduzione delle risorse del Fondo per lo sviluppo e la coesione, periodo di programmazione 2021-2027, di cui all'articolo 1, comma 177, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, e imputata sulle risorse indicate per la Regione siciliana e la regione Calabria dalla delibera del CIPESS n. 25/2023 del 3 agosto 2023, adottata ai sensi dell'articolo 1, comma 178, lettera b), numero 2), della legge n. 178 del 2020, come modificato dall'articolo 1 del decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 novembre 2023, n. 162.

**274.** Gli accordi per la coesione da definire tra la Regione siciliana e la regione Calabria con il Ministro

per gli affari europei, il Sud, le politiche di coesione e il PNRR ai sensi dell'articolo 1, comma 178, lettera d), della legge 30 dicembre 2020, n. 178, come modificato dall'articolo 1 del decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, danno evidenza delle risorse annuali destinate alla realizzazione dell'intervento ai sensi del comma 273 del presente articolo, a concorrenza integrale degli importi annuali individuati al medesimo comma 273, lettera b).

**275.** Entro il 30 giugno di ogni anno e fino all'entrata in esercizio dell'opera, il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti presenta un'informativa al CIPESS sulle iniziative intraprese ai fini del reperimento di ulteriori risorse a copertura dei costi di realizzazione dell'opera. Con apposite delibere, su proposta del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, il CIPESS attesta la sussistenza delle ulteriori risorse di cui al primo periodo, determinando conseguentemente la corrispondente riduzione in via prioritaria dell'autorizzazione di spesa di cui al comma 272 e la relativa articolazione annuale.

**276.** Per la celere realizzazione degli interventi urgenti di ripristino della funzionalità dell'impianto funiviario di Savona in concessione alla società Funivie S.p.a., nonché per garantire la continuità dell'esercizio dei servizi di trasporto portuale a basso impatto ambientale, dalla data di entrata in vigore della presente legge, al Commissario straordinario di cui all'articolo 94-bis, comma 7-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, sono attribuiti i compiti e le funzioni relativi allo svolgimento delle attività di cui ai commi 3 e 4 del medesimo articolo 94-bis del citato decreto-legge n. 18 del 2020. Per le finalità di cui al primo periodo, il Commissario straordinario di cui all'articolo 94-bis, comma 7-bis, del citato decreto-legge n. 18 del 2020, opera con i poteri di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 4 del decreto-legge 18 aprile 2019, n. 32, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 giugno 2019, n. 55, e può nominare fino a due subcommissari. Il compenso dei subcommissari di cui al secondo periodo può essere fissato in misura non superiore a quella indicata all'articolo 15, comma 3, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, e i relativi oneri sono posti a carico delle risorse di cui all'allegato V annesso alla presente legge. L'incarico dei subcommissari di cui al secondo periodo cessa alla scadenza del Commissario straordinario di cui all'articolo 94-bis, comma

7-bis, del citato decreto-legge n. 18 del 2020. Dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Commissario straordinario di cui al comma 3 del medesimo articolo 94-bis del citato decreto-legge n. 18 del 2020 cessa le proprie funzioni. Restano validi gli atti e i provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti antecedentemente alla data di entrata in vigore della presente legge.

**277.** Per il finanziamento degli interventi di cui all'allegato V annesso alla presente legge è autorizzata la spesa complessiva di euro 210.265.400 per l'anno 2024, di euro 154 milioni per l'anno 2025, di euro 176 milioni per l'anno 2026, di euro 70 milioni per l'anno 2027, di euro 60 milioni per ciascuno degli anni 2028 e 2029 e di euro 40 milioni per ciascuno degli anni dal 2030 al 2038.

**278.** All'articolo 18, comma 2, del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 ottobre 2023, n. 136, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al secondo periodo, le parole: « , ove ricorrano le condizioni di cui all'articolo 120, comma 1, lettera c), del codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 » sono soppresse;

b) al terzo periodo, le parole: « da cause di forza maggiore o sorpresa geologica » sono sostituite dalle seguenti: « da cause di forza maggiore e sorpresa geologica ».

**279.** Fermo restando quanto disposto dall'articolo 18, comma 2, terzo periodo, del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 ottobre 2023, n. 136, e per le medesime finalità ivi previste, è autorizzata la spesa complessiva di 825 milioni di euro, di cui 250 milioni di euro per l'anno 2024, 300 milioni di euro per l'anno 2025, 100 milioni di euro per l'anno 2026 e 175 milioni di euro per l'anno 2027. Le risorse di cui al primo periodo sono recepite nel prossimo aggiornamento del contratto di programma, parte investimenti, sottoscritto con Rete ferroviaria italiana Spa. L'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 394, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è ridotta di 150 milioni di euro per l'anno 2024 e di 200 milioni di euro per l'anno 2025.

**280.** Al fine di consentire la celere realizzazione degli interventi finalizzati alla velocizzazione e al potenziamento della linea ferroviaria adriatica, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su

proposta del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, è nominato un Commissario straordinario per la progettazione, l'affidamento e l'esecuzione degli interventi, con i poteri e le funzioni di cui all'articolo 4, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 aprile 2019, n. 32, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 giugno 2019, n. 55. Per il coordinamento e la realizzazione degli interventi di cui al presente comma, il Commissario straordinario può nominare fino a due subcommissari. Al Commissario straordinario e ai due subcommissari non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

**281.** Con accordo, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, fra il Governo, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, è aggiornato il documento recante la definizione delle modalità e procedure per l'attivazione dei programmi di investimento in sanità, di cui all'accordo tra il Governo, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano del 28 febbraio 2008.

**282.** Al fine di contrastare il disagio abitativo sul territorio nazionale, con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro per gli affari regionali e le autonomie, previa intesa in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, da adottare entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, ferma restando l'applicazione delle regole di Eurostat ai fini dell'invarianza degli effetti dell'operazione sui saldi di finanza pubblica, sono definite le linee guida per la sperimentazione di modelli innovativi di edilizia residenziale pubblica coerenti con le seguenti linee di attività:

a) contrasto al disagio abitativo mediante azioni di recupero del patrimonio immobiliare esistente e di riconversione di edifici aventi altra destinazione pubblica, secondo quanto previsto nel programma nazionale pluriennale di valorizzazione e dismissione del patrimonio immobiliare pubblico, di cui all'articolo 28-quinquies, comma 2, del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 agosto 2023, n. 112;

b) destinazione a obiettivi di edilizia residenziale pubblica o sociale delle unità immobiliari di edilizia privata rimaste invendute, in accordo con i proprietari;

c) realizzazione di progetti di edilizia residenziale pubblica tramite operazioni di partenariato pubblico-privato disciplinato dal libro IV del codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, finalizzate al recupero o alla riconversione del patrimonio immobiliare esistente ai sensi della lettera a) ovvero alla realizzazione di nuovi edifici su aree già individuate come edificabili nell'ambito dei piani regolatori generali.

**283.** Il decreto di cui al comma 282 individua:

a) per ciascuna delle linee di attività di cui al medesimo comma 282, le modalità di assegnazione, erogazione e revoca dei finanziamenti e di predisposizione, realizzazione e monitoraggio dei corrispondenti interventi di edilizia residenziale, che devono essere identificati da un codice unico di progetto (CUP) e corredati di cronoprogramma procedurale e di realizzazione, valorizzando forme di collaborazione interistituzionale tra i soggetti proponenti anche tramite accordi di programma stipulati ai sensi dell'articolo 34 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e dell'articolo 26 del decreto-legge 12 settembre 2014, n. 133, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 2014, n. 164, e individuando le modalità e i limiti della partecipazione di eventuali operatori economici privati;

b) i criteri e le modalità di presentazione, da parte degli enti territoriali competenti, di progetti pilota afferenti alle linee di attività di cui al medesimo comma 282;

c) i criteri per la selezione dei progetti presentati ai sensi della lettera b), da realizzare prioritariamente nelle città capoluogo di provincia, selezionate in modo da rappresentare il più ampio campione possibile di regioni.

**284.** Ai fini di cui ai commi 282 e 283, è istituito nello stato di previsione del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti il Fondo per il contrasto al disagio abitativo, con una dotazione di 100 milioni di euro, di cui 50 milioni di euro per l'anno 2027 e 50 milioni di euro per l'anno 2028.

**285.** Al fine di assicurare il completamento degli interventi infrastrutturali e tecnologici sulla rete della ferrovia Centrale Umbra è autorizzata la spesa complessiva di euro 100 milioni, in ragione di euro 50 milioni per ciascuno degli anni 2025 e 2026.

**286.** Ai fini della realizzazione della rigenerazione dell'ambito Bovisa-Goccia e del nuovo campus del

Politecnico di Milano « campus Nord » a Bovisa, nel comune di Milano, è autorizzata la spesa di 16 milioni di euro per l'anno 2024, 10 milioni di euro per l'anno 2025 e 19 milioni di euro per l'anno 2026. Il Fondo per le infrastrutture ad alto rendimento (FIAR), di cui all'articolo 1, comma 461, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, è ridotto di 16 milioni di euro per l'anno 2024. L'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 392, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è ridotta di 19 milioni di euro per l'anno 2026.

**287.** Ai fini della realizzazione del progetto integrato di potenziamento e di sviluppo del porto di Civitavecchia e delle relative infrastrutture di viabilità per l'interconnessione con il territorio, ivi compresa la riqualificazione di aree industriali, è autorizzata la spesa di 35 milioni di euro per l'anno 2024. Agli oneri di cui al primo periodo si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per le infrastrutture ad alto rendimento (FIAR), di cui all'articolo 1, comma 461, della legge 29 dicembre 2022, n. 197.

**288.** Al fine di consentire il ripristino della viabilità tra le province di Chieti e di Isernia è autorizzata la spesa di euro 9 milioni per l'anno 2024 in favore della provincia di Isernia per la realizzazione degli interventi di primo adeguamento del viadotto Sente-Longo. All'onere di cui al presente comma si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per le infrastrutture ad alto rendimento (FIAR), di cui all'articolo 1, comma 461, della legge 29 dicembre 2022, n. 197.

**289.** Per il supporto tecnico del commissario straordinario dell'opera « Messa in sicurezza del sistema acquedottistico del Peschiera » e del commissario straordinario per la realizzazione del « collegamento stradale Cisterna-Valmontone e relative opere connesse », nominati ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 18 aprile 2019, n. 32, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 giugno 2019, n. 55, gli oneri sono a carico del relativo quadro economico nel limite massimo dello 0,7 per cento.

**290.** Per il supporto tecnico del commissario straordinario nominato ai sensi dell'articolo 1, comma 473, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, per la realizzazione del « collegamento intermodale Roma-Latina tratta autostradale Roma (Tor dè Cenci)-Latina nord (Borgo Piave) » si applica l'articolo 4, comma 5, terzo periodo, del decreto-legge 18 aprile 2019, n. 32, convertito, con modificazioni, dalla

legge 14 giugno 2019, n. 55. I relativi oneri sono a carico del quadro economico dell'opera nel limite massimo dello 0,7 per cento.

**291.** E' autorizzata la spesa di 18 milioni di euro per l'anno 2024 in favore della società Sport e salute S.p.a. al fine di assicurare l'adeguamento alle prescrizioni tecnico-scientifiche dell'Agenzia mondiale antidoping (WADA) per l'acquisto, la riqualificazione e l'allestimento della sede per l'effettuazione dei controlli antidoping.

**292.** L'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 523, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, è rifinanziata per 300 milioni di euro per l'anno 2027 e 150 milioni di euro per l'anno 2028.

L'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 397, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è rifinanziata per 535 milioni di euro per l'anno 2027 e 110 milioni di euro per l'anno 2028.

L'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 405, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è rifinanziata per 50 milioni di euro per l'anno 2027 e 25 milioni di euro per l'anno 2028.

L'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 25 marzo 2010, n. 40, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2010, n. 73, è rifinanziata per 55 milioni di euro per l'anno 2024, 130 milioni di euro per l'anno 2027 e 170 milioni di euro per l'anno 2028.

L'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 89, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, è rifinanziata per 100 milioni di euro per l'anno 2027.

**293.** Al fine di favorire il potenziamento delle prestazioni delle reti e dei servizi stradali, nonché di assicurare l'attuazione di ulteriori interventi mirati a incrementare la sicurezza e a migliorare le condizioni dell'infrastruttura viaria con priorità per le opere stradali volte alla messa in sicurezza del territorio dal rischio idrogeologico, è assegnato un contributo pari a 1,5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026, per i lavori necessari per il miglioramento strutturale e funzionale delle strade della provincia di Vibo Valentia. Con provvedimento del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti su proposta della provincia di Vibo Valentia, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono individuati gli interventi, che devono essere identificati dal codice unico di progetto (CUP), i relativi cronoprogrammi e i casi e le modalità di revoca delle risorse. Il monitoraggio è effettuato mediante il sistema informativo di cui al decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229. Agli oneri derivanti dal presente comma, pari a 1,5 milioni di euro per ciascuno degli anni



2024, 2025 e 2026, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

**294.** Al fine di completare gli interventi infrastrutturali, portuali e ambientali e di favorire la riqualificazione industriale e lo sviluppo produttivo dell'area del polo siderurgico di Piombino, riconosciuta in situazione di crisi complessa ai sensi del decreto-legge 26 aprile 2013, n. 43, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 giugno 2013, n. 71, nonché di agevolare i programmi di investimento degli operatori economici interessati, le aree appartenenti al demanio pubblico, ramo bonifica, ricadenti nel perimetro del polo siderurgico possono essere affidate in concessione ai predetti operatori sulla base di un piano degli investimenti vagliato dal Ministero delle imprese e del made in Italy. La durata delle concessioni di cui al primo periodo è stabilita nel limite massimo di trent'anni. Il canone annuo è determinato anche tenendo conto degli investimenti da realizzare sulla base del piano di cui al primo periodo e, in ogni caso, non può essere, per ciascun anno, inferiore all'importo annualmente determinato sulla base degli importi previsti per metro quadrato in relazione alle concessioni già insistenti sulle medesime aree.

**295.** All'articolo 19, comma 1, del decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, le parole da: « , nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche » fino alla fine del comma sono sostituite dalle seguenti: « , in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, personale non dirigenziale da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2019-2021, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 20 del 25 gennaio 2023, ovvero della categoria A del contratto collettivo nazionale di lavoro della Presidenza del Consiglio dei ministri, nel limite massimo complessivo di duemiladuecento unità, di cui settantuno unità riservate al predetto Dipartimento. Le assunzioni delle unità di personale di cui al primo periodo sono effettuate nei limiti delle vigenti dotazioni organiche di ciascuna amministrazione, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri la cui dotazione organica è incrementata in misura corrispondente ».

**296.** Il credito d'imposta di cui all'articolo 14, comma 1, lettera a), terzo periodo, del decreto-legge 23

settembre 2022, n. 144, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 novembre 2022, n. 175, è esteso anche alla spesa sostenuta nel mese di luglio 2022, e comunque nel limite massimo di 20 milioni di euro per l'anno 2024.

Non si applica il comma 1-bis del citato articolo 14 del decreto-legge n. 144 del 2022. Agli oneri di cui al presente comma si provvede a valere sulle disponibilità in conto residui di cui all'articolo 14, comma 1, lettera a), terzo periodo, del decreto-legge 23 settembre 2022, n. 144, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 novembre 2022, n. 175. Alla compensazione dei maggiori oneri in termini di fabbisogno e indebitamento netto, pari a 20 milioni di euro per l'anno 2024, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per la compensazione degli effetti finanziari non previsti a legislazione vigente conseguenti all'attualizzazione di contributi pluriennali, di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 7 ottobre 2008, n. 154, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2008, n. 189.

**297.** La disposizione di cui al comma 296 entra in vigore e acquista efficacia dalla data di pubblicazione della presente legge nella Gazzetta Ufficiale.

**298.** Le risorse del Fondo straordinario per gli interventi di sostegno all'editoria di cui all'articolo 1, commi da 375 a 377, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, trasferite al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri per l'anno 2022 e non impiegate, possono essere utilizzate negli anni 2024 e 2025 ai sensi dell'articolo 1, commi 376 e 377, della medesima legge n. 234 del 2021. Alla compensazione degli effetti finanziari in termini di fabbisogno e di indebitamento netto derivanti dal presente comma, pari a 14,105 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024 e 2025, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per la compensazione degli effetti finanziari non previsti a legislazione vigente conseguenti all'attualizzazione di contributi pluriennali, di cui all'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 7 ottobre 2008, n. 154, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2008, n. 189.

**299.** Nel territorio del comune di Caivano si applica il regime di aiuto di cui al decreto-legge 1° aprile 1989, n. 120, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 maggio 1989, n. 181, limitatamente a quanto disciplinato dal decreto del Ministro dello sviluppo economico 24 marzo 2022, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 104 del 5 maggio 2022, ai sensi del regolamento (UE) n. 651/2014 della

Commissione, del 17 giugno 2014, che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, e del regolamento (UE) 2023/2831 della Commissione, del 13 dicembre 2023, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti « de minimis ».

**300.** Per disciplinare l'attuazione degli interventi di cui al comma 299, il Ministero delle imprese e del made in Italy sottoscrive con la regione Campania e il comune di Caivano un apposito accordo di programma, ai sensi dell'articolo 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241.

Allegato III

(articolo 1, comma 220)

(Incremento della tariffa oraria delle prestazioni aggiuntive

per il personale medico e per il personale sanitario

del comparto sanità operante nelle aziende e negli enti del SSN)

[Parte di provvedimento in formato grafico](#)

# AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

## COMUNICATO

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto sanita' - triennio 2019-2021 (23A00275)

(GU n.19 del 24-1-2023 - Suppl. Ordinario n. 5)

Il giorno 2 novembre 2022 alle ore 15,15, ha avuto luogo, presso la sede dell'Aran, l'incontro tra l'A.Ra.N e le organizzazioni e confederazioni sindacali rappresentative del comparto sanita'.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto sanita' triennio 2019/2021.

Per l'A.Ra.N. presidente cons. Antonio Naddeo (firmato)

Per le: organizzazioni sindacali	Confederazioni sindacali
FP CGIL (firmato)	CGIL (firmato)
CISL FP (firmato)	CISL (firmato)
UIL FPL (firmato)	UIL (firmato)
FIALS (firmato)	CONFESAL (firmato)
NURSIND (firmato)	CGS (firmato)
NURSING UP (firmato)	CSE (firmato)

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Capo I

Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Allegato

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
DEL COMPARTO SANITA'

Periodo 2019-2021

Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI  
Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza  
Art. 1 Campo di applicazione  
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto  
Art. 3 Conferme  
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

- 
- Capo I Sistema delle relazioni sindacali
- Art. 4 Obiettivi e strumenti
  - Art. 5 Informazione
  - Art. 6 Confronto
  - Art. 7 Confronto regionale
  - Art. 8 Organismo paritetico per l'innovazione
  - Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
  - Art. 10 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure
  - Art. 11 Trattamento economico del personale in distacco sindacale
  - Art. 12 Clausole di raffreddamento
- Capo II Diritti sindacali
- Art. 13 Diritto di assemblea
  - Art. 14 Decorrenza e disapplicazioni del titolo II
- TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE
- Capo I Sistema di classificazione professionale
- Art. 15 Il sistema di classificazione del personale
  - Art. 16 Area del personale di elevata qualificazione
  - Art. 17 Norma di primo inquadramento
- Capo II Passaggi di profilo e progressioni
- Art. 18 Passaggi di profilo all'interno di ciascuna Area nella stessa Azienda o ente
  - Art. 19 Progressione economica all'interno delle aree
  - Art. 20 Progressione tra le aree
  - Art. 21 Norme di prima applicazione
  - Art. 22 Norme transitorie su procedure concorsuali, selettive e progressioni economiche in corso
  - Art. 23 Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento
- Capo III Sistema degli Incarichi
- Art. 24 Definizione, principi e tipologie
  - Art. 25 Contenuto degli incarichi di posizione
  - Art. 26 Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione
  - Art. 27 Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione
  - Art. 28 Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa
  - Art. 29 Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale
  - Art. 30 Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale
  - Art. 31 Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale
  - Art. 32 Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari
  - Art. 33 Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area degli assistenti e dell'area degli operatori
  - Art. 34 Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione
  - Art. 35 Norma transitoria per gli incarichi di funzione organizzativa
  - Art. 36 Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi
- CAPO IV Arpa
- Art. 37 Norma sul personale trasferito alle Arpa
  - Art. 38 Decorrenza e disapplicazioni del titolo III
- TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO
- Capo I Costituzione del rapporto di lavoro
- Art. 39 Il contratto individuale di lavoro
  - Art. 40 Periodo di prova
  - Art. 41 Transizione di genere
  - Art. 42 Ricostituzione del rapporto di lavoro
- Capo II Istituti dell'orario di lavoro
- Art. 43 Orario di lavoro
  - Art. 44 Servizio di pronta disponibilità
  - Art. 45 Riposo settimanale
  - Art. 46 Lavoro notturno
  - Art. 47 Lavoro straordinario
  - Art. 48 Banca delle ore
- Capo III Ferie e festività
- Art. 49 Ferie e recupero festività sopresse

Capo IV Permessi, assenze e congedi  
Art. 50 Permessi giornalieri retribuiti  
Art. 51 Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari  
Art. 52 Permessi previsti da particolari disposizioni di legge  
Art. 53 Congedi per le donne vittime di violenza  
Art. 54 Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici  
Art. 55 Permessi orari a recupero  
Art. 56 Assenze per malattia  
Art. 57 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita  
Art. 58 Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermita' dovute a causa di servizio  
Art. 59 Mutamento di profilo per inidoneita' psico-fisica  
Art. 60 Congedi dei genitori  
Art. 61 Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche  
Art. 62 Diritto allo studio  
Capo V Mobilita'  
Art. 63 Integrazione ai criteri per la mobilita' volontaria del personale  
Capo VI Formazione del personale  
Art. 64 Principi generali e finalita' della formazione  
Art. 65 Pianificazione strategica di conoscenze e saperi  
Art. 66 Destinatari dei processi della formazione  
Art. 67 Formazione continua ed ECM  
Art. 68 Congedi per la formazione  
Art. 69 Decorrenza e disapplicazioni del titolo IV  
TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO  
Capo I Lavoro a tempo determinato  
Art. 70 Contratto di lavoro a tempo determinato  
Art. 71 Trattamento economico - normativo del personale con contratto a tempo determinato  
Capo II Somministrazione di lavoro a tempo determinato  
Art. 72 Contratto di somministrazione  
Capo III Lavoro a tempo parziale  
Art. 73 Rapporto di lavoro a tempo parziale  
Art. 74 Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale  
Art. 75 Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale  
TITOLO VI LAVORO A DISTANZA  
Capo I Lavoro agile  
Art. 76 Definizione e principi generali  
Art. 77 Accesso al lavoro agile  
Art. 78 Accordo individuale  
Art. 79 Articolazione della prestazione in modalita' agile e diritto alla disconnessione  
Art. 80 Formazione nel lavoro agile  
Capo II Altre forme di lavoro a distanza  
Art. 81 Lavoro da remoto  
Art. 82 Decorrenza e disapplicazioni del titolo VI  
TITOLO VII RESPONSABILITA' DISCIPLINARE  
Art. 83 Obblighi del dipendente  
Art. 84 Codice disciplinare  
TITOLO VIII ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO  
Art. 85 Termini di preavviso  
TITOLO IX ISTITUTI NORMO-ECONOMICI  
Art. 86 Coperture assicurative per la responsabilita' civile  
Art. 87 Sistemi per la gestione del rischio  
Art. 88 Patrocinio legale  
Art. 89 Welfare integrativo  
Art. 90 Servizio fuori sede  
Art. 91 Trattamento di trasferta  
TITOLO X TRATTAMENTO ECONOMICO  
Capo I Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari  
Art. 92 Struttura della retribuzione delle aree del personale di supporto, degli operatori, degli assistenti e dei professionisti

della salute e dei funzionari

Art. 93 Struttura della retribuzione dell'area del personale di elevata qualificazione

Art. 94 Retribuzione e sue definizioni

Art. 95 Struttura della busta paga

Art. 96 Tredicesima mensilità

Art. 97 Incrementi degli stipendi tabellari

Art. 98 Effetti dei nuovi stipendi

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

Art. 100 Trattamento economico tabellare del personale di elevata qualificazione

Capo II Fondi

Art. 101 Incremento Fondi

Art. 102 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

Art. 103 Fondo premialità e condizioni di lavoro

Capo III Sistema indennitario

Art. 104 Indennità di specificità infermieristica

Art. 105 Indennità tutela del malato e promozione della salute

Art. 106 Indennità di turno, di servizio notturno e festivo

Art. 107 Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi

Art. 108 Indennità professionale specifica

Art. 109 Indennità di rischio radiologico

Art. 110 Riposo biologico

Art. 111 Indennità di polizia giudiziaria

Art. 112 Indennità di bilinguismo

Art. 113 Decorrenza e disapplicazioni del titolo X

ALLEGATO A

DECLARATORIA DELLE AREE E DEI PROFILI

TABELLE

Tabella A - Incrementi mensili dello stipendio tabellare

Tabella B - Nuovi valori del trattamento economico costituito da stipendio tabellare, valore comune della ex indennità di qualificazione professionale e fasce retributive

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

Tabella D - Stipendi tabellari delle nuove Aree

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

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

Tabella G - Riparto tra le regioni e le province autonome delle risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, destinate alla indennità di pronto soccorso

Tabella H - Indennità di specificità infermieristica

Tabella I - Indennità tutela del malato e promozione della salute

Tabella J - Indennità professionale specifica

Tabella K - Indennità di qualificazione professionale

DICHIARAZIONI

Dichiarazione congiunta n. 1

Dichiarazione congiunta n. 2

Dichiarazione congiunta n. 3

Dichiarazione congiunta n. 4

Dichiarazione congiunta n. 5

Dichiarazione congiunta n. 6

Dichiarazione congiunta n. 7

Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I

Applicazione, durata, tempi e decorrenza

## Art. 1.

## Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le aziende ed enti del comparto indicate all'art. 6 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 3 agosto 2021.

2. Al personale del comparto, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

3. Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, istituti, RSA ed enti del Servizio sanitario nazionale di cui all'art. 6 del contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti di contrattazione collettiva nazionale del 3 agosto 2021 e' riportato nel testo del presente contratto come «aziende ed enti». Il riferimento agli Istituti zooprofilattici sperimentali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 270 e successive modificazioni ed integrazioni e agli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di cui al decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288 e' riportato nel testo del presente contratto come «Istituti».

4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni e' riportato come «decreto legislativo n. 165/2001». Il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come «decreto legislativo n. 502 del 1992».

5. Nel testo del presente contratto per «dirigente o responsabile» si intende il dirigente o il responsabile preposto alle strutture con gli incarichi individuati dai rispettivi ordinamenti aziendali, adottati nel rispetto delle leggi regionali di organizzazione. Con il termine di «unita' operativa» si indicano genericamente articolazioni interne delle strutture aziendali cosi' come individuate dai rispettivi ordinamenti, comunque denominate.

## Art. 2.

## Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle aziende ed enti mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle aziende e enti entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o con PEC, almeno sei mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente a tale data, entro tre mesi dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto o, se firmato successivamente a tale data, entro sei mesi dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali ne' procedono ad azioni dirette.



6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-bis comma 1 del decreto legislativo n. 165/2001, e' riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura e' pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sara' pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 165/2001.

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

Art. 3.

Conferme

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

## Titolo II

### RELAZIONI SINDACALI

#### Capo I

#### Sistema delle relazioni sindacali

Art. 4.

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali e' lo strumento per costruire relazioni stabili tra azienda o ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonche' alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

si attua il contenimento della missione di servizio pubblico delle aziende ed enti a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;

si migliora la qualita' delle decisioni assunte;

si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonche' i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;

si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilita' dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le Aziende ed Enti, si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa.

4. La partecipazione e' finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Aziende ed Enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

informazione;

confronto;

organismi paritetici di partecipazione.

5. La contrattazione integrativa e' finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto dall'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 10 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure).

6. E' istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalita' con cui ciascuna Azienda o ente assume gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, decreto legislativo n. 165/2001. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalita' dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennita' o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma e' anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

7. Fermo restando le disposizioni sulle relazioni sindacali del presente titolo II, sono fatte salve le eventuali specifiche disposizioni in materia di relazioni sindacali contenute nelle sezioni del presente contratto.

8. Alle organizzazioni sindacali sono garantite, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 3 (Obiettivi e strumenti) del CCNL del 21 maggio 2018.

#### Art. 5.

##### Informazione

1. L'informazione e' il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa e' data preventivamente e in forma scritta dalle aziende o enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3, (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'azienda o ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Fermo restando quanto previsto dal comma 5, sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 6 (Confronto) e 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) nonche' 7 (Confronto regionale) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 165/2001 ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno cinque giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti. Resta fermo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 6 (Confronto) per le materie oggetto di informazione di cui al comma 4.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4

(Informazione) del CCNL del 21 maggio 2018.

## Art. 6.

### Confronto

1. Il confronto e' la modalita' attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'azienda o ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalita' previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'azienda o ente e i soggetti sindacali, se entro cinque giorni lavorativi dall'informazione il confronto e' richiesto da questi ultimi, si incontrano comunque non oltre dieci giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro puo' anche essere proposto dall'azienda o ente contestualmente all'invio dell'informazione; in tal caso le parti si incontrano fra il quarto e il decimo giorno lavorativo dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non puo' essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, e' redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 3 dell'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie):

- a) criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali di priorita' per la mobilita' 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 indennita';
- f) il trasferimento o il conferimento di attivita' ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del decreto legislativo n. 165/2001;
- g) criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilita';
- h) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- i) i criteri generali di individuazione delle attivita' che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonche' i criteri di priorita' per l'accesso agli stessi;
- l) alle linee generali sulla pianificazione delle attivita' formative;
- m) gli andamenti occupazionali;
- n) criteri per l'applicazione delle procedure di cui all'art. 21 (Norme di prima applicazione).

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 (Confronto) del CCNL del 21 maggio 2018.

## Art. 7.

### Confronto regionale

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del decreto legislativo n. 165 del 2001, le regioni entro novanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa, nelle seguenti materie relative:

a. all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 103, comma 5, lettera a) (Fondo premialita' e condizioni di lavoro) e, in particolare, a quelle destinate all'istituto della premialita' che dovra' essere sempre piu' orientata ai risultati in conformita' degli obiettivi aziendali e regionali;

b. alle metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale;

c. alla modalita' di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa;

d. alle linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale;

e. ai progetti di riorganizzazione collegati ai fondi del PNRR;

f. piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale delle risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

2. Nei processi di riorganizzazione o riordino che prevedano modifiche degli ambiti aziendali il tavolo di confronto di cui al presente articolo trattera' le seguenti materie:

a) criteri di scorporo o aggregazione dei fondi nei casi di modifica degli ambiti aziendali;

b) criteri generali relativi ai processi di mobilita' e riassegnazione del personale.

3. Con riferimento al comma 1, lettere b) e c) rimangono, comunque, ferme tutte le disposizioni contrattuali previste per la formazione dei fondi di cui agli articoli 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennita' professionali) e 103 (Fondo premialita' e condizioni di lavoro), nonche' le modalita' di incremento ivi stabilite.

4. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale il confronto in sede regionale valuterà, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e ai processi di stabilizzazione, tenuto conto della garanzia di continuita' nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 (Confronto regionale) del CCNL del 21 maggio 2018.

## Art. 8.

### Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalita' relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, comma 3, lettera b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), su tutto cio' che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'azienda o ente.

2. L'organismo di cui al presente articolo e' la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalita', della qualita' del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione, al lavoro agile, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro -, sulle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out, eventuali protocolli sulla gestione delle assenze improvvise nonche' sull'eventuale esonerabilita' dai servizi di pronta disponibilita' del personale che abbia superato la soglia di sessantadue anni di eta' anagrafica, al fine di formulare proposte all'azienda o ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione e' istituito presso ogni azienda o ente. Le aziende o enti entro trenta giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono, ove non gia' attivato, ad istituirlo e ad aggiornarne la composizione. Esso:

a) ha composizione paritetica ed e' formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto nonche' da una rappresentanza dell'azienda o ente,

con rilevanza numerica pari alla componente sindacale;

b) si riunisce, obbligatoriamente almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'azienda o ente ovvero le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) trasmette, all'esito dell'analisi di fattibilità, proposte progettuali proprie o pervenute con le modalità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa sulle materie di competenza di quest'ultima o all'azienda o ente;

d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL del 21 maggio 2018;

f) redige un report annuale delle proprie attività'.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lettera c).

5. Costituiscono inoltre oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL del 21 maggio 2018.

6. Nel caso in cui l'organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie relative ai progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6 (Confronto), nel rispetto delle procedure ivi previste, fino alla sua istituzione.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7 (Organismo paritetico per l'innovazione) del CCNL del 21 maggio 2018.

## Art. 9.

### Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 3, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.

2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di singola azienda o ente («contrattazione integrativa aziendale»).

3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:

a. i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli articoli 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro);

b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c. criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;

d. i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

e. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

f. l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 73, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);

g. l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 70, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato);

h. l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 62, comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 62, comma 8 (Diritto allo studio);

i. le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 72, comma 4 (Contratto di somministrazione);

j. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

k. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;

l. l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e dell'indennità e destinatari di cui all'art. 107 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi);

m. l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 43, 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;

n. le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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

#### Art. 10.

##### Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), possono essere negoziati con cadenza annuale.

2. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 9, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L'azienda o ente convoca i soggetti sindacali di cui all'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), per l'avvio del negoziato del contratto integrativo triennale, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione. L'avvio del negoziato per le materie oggetto di contrattazione integrativa annuale avviene entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 12 (Clausole di raffreddamento),

qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e liberta' di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 9, comma 5, lettere f), g), h), i), j), k), n), (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 9, comma 5, lettere a), b), c), d), e), l), m), (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalita' dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 12 (Clausole di raffreddamento), l'azienda o ente interessato puo' provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del decreto legislativo n. 165/2001 e' fissato in quarantacinque giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori quarantacinque.

6. Il controllo sulla compatibilita' dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del decreto legislativo n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, e' inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'azienda o ente puo' autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalita' e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna azienda o ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

8. Le aziende o enti sono tenuti a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 9 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure) del CCNL 21 maggio 2018.

#### Art. 11.

##### Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone:

a) di stipendio, assegni personali e RIA in godimento, differenziali economici di professionalita', indennita' di incarico, indennita' di qualificazione professionale, indennita' di specificita' infermieristica, indennita' di tutela del malato e promozione della salute, indennita' professionale specifica;

b) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennita' professionali e del Fondo premialita' e condizioni di lavoro con esclusione delle voci di cui alla lettera a) a carico dei fondi, delle indennita' per condizioni di lavoro (turno, notturno, Indennita' per l'operativita' in particolari UO/Servizi, rischio radiologico), bilinguismo, polizia giudiziaria, pronta disponibilita', compensi per le ore di straordinario, misure di welfare integrativo, prestazioni aggiuntive e trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge di cui

all'art. 102 comma 3, lettera d) (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennita' professionali) e di cui all'art. 103, comma 5, lettera d) (Fondo premialita' e condizioni di lavoro).

2. Le misure percentuali dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lettera b), sono definite in sede di contrattazione integrativa ed il relativo onere e' posto a carico dei rispettivi fondi di riferimento. La natura delle voci retributive che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto. Non si determinano pertanto nuovi o maggiori oneri.

3. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2019 la percentuale di cui al comma 1, lettera b) e' applicata al valore medio nell'anno 2018 delle voci retributive di cui al comma 1, lettera b) corrisposte a carico dei rispettivi fondi di riferimento.

4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia e' riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

5. La disciplina di cui al presente articolo e' applicata dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa di cui ai commi 2 e 3, successiva a quella di sottoscrizione.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 43 del CCNL del 20 settembre 2001 integrativo del CCNL del 7 aprile 1999 (Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale) e l'art. 23, comma 9 del CCNL 19 aprile 2004 (Disposizioni particolari).

#### Art. 12.

##### Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali e' improntato a principi di responsabilita', correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed e' orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali ne' procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 10 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 21 maggio 2018.

## Capo II

### Diritti sindacali

#### Art. 13.

##### Diritto di assemblea

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'azienda o ente per dodici ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee che riguardano la generalita' dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:

a. singolarmente o congiuntamente da una o piu' organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi del vigente CCNQ sulle prerogative sindacali;

b. dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti;

c. da una o piu' organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui al primo alinea, congiuntamente con la RSU.

3. Le assemblee di cui al comma 2 possono essere effettuate anche in modalita' telematica.

4. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo,



resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 4 del contratto collettivo quadro del 4 dicembre 2017 sulle modalita' di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonche' delle altre prerogative sindacali.

5. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile o da remoto di cui al titolo VI «Lavoro a distanza».

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 2 del CCNL del 20 settembre 2001 integrativo del CCNL del 7 aprile 1999.

#### Art. 14.

##### Decorrenza e disapplicazioni del titolo II

1. Con l'entrata in vigore del presente titolo sulle relazioni sindacali ai sensi dell'art. 2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), del presente CCNL, cessano di avere efficacia e sono pertanto disapplicate tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali ovunque previste nei precedenti CCNL del comparto.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 11 (Decorrenze e disapplicazioni) del CCNL 21 maggio 2018.

### Titolo III

#### ORDINAMENTO PROFESSIONALE

##### Capo I

##### Sistema di classificazione professionale

#### Art. 15.

##### Il sistema di classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione del personale e' improntato a criteri di flessibilita' funzionali alle esigenze proprie dei differenti modelli organizzativi aziendali e il sistema degli incarichi rappresenta un elemento essenziale dell'ordinamento professionale previsto dal CCNL.

2. Nel sistema di classificazione il personale, in relazione alle diverse disposizioni normative istitutive, viene ripartito nei successivi differenti ruoli: sanitario, sociosanitario, amministrativo, tecnico, professionale.

3. Il sistema di classificazione del personale e' articolato in cinque aree, che corrispondono a cinque differenti livelli di conoscenze, abilita' e competenze professionali:

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

4. Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze professionali necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attivita' lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A.

5. In coerenza con i relativi contenuti, nell'ambito di ciascuna area sono individuati i profili professionali, da intendersi come insiemi omogenei piu' specifici delle competenze professionali proprie dell'area.

6. L'allegato A contiene anche, per ciascuna area, le declaratorie dei profili professionali e dei relativi requisiti di accesso. Per i ruoli sanitario e sociosanitario, l'elencazione dei profili professionali di cui all'allegato A ha carattere meramente ricognitivo di quanto stabilito dalle disposizioni legislative o dai decreti ministeriali istitutivi degli stessi. L'indicazione dei profili per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale contenuta nella declaratoria di cui all'Allegato A e' esaustiva. In caso di

individuazione di nuovi profili sanitari e sociosanitari o di eventuali modifiche e/o integrazioni degli stessi da parte dei soggetti istituzionalmente competenti in base alle vigenti disposizioni legislative ovvero a seguito della definizione della formazione complementare o specialistica, le parti si incontreranno per l'individuazione dell'area di appartenenza dei profili interessati.

7. Nelle aree e' previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna Area.

8. Il possesso di specifiche caratteristiche di ciascun ruolo nelle diverse aree, con esclusione del personale dell'elevata qualificazione, e' declinato nel trattamento economico attraverso l'attribuzione di istituti contrattuali, come di seguito rappresentato:

Trattamento economico	Ruolo sanitario	Ruolo sociosanitario	Ruoli amministrativo, tecnico e professionale
Tabellare	X	X	X
Eventuale Indennita' di qualificazione professionale	X	X	X
Eventuali differenziali economici	X	X	X
Eventuale incarico	X	X	X
Indennita' infermieristica	X	-	-
Indennita' di tutela malato e promozione della salute	X	X	-
Eventuale indennita' professionale specifica	X	X	X
Eventuale indennita' di turno	X	X	X
Eventuale indennita' per l'operativita' in particolari UO/Servizi	X	X	X
Eventuali altre indennita'	X	X	X
Premialita'	X	X	X

9. Le competenze professionali sono esercitate nel rispetto delle declaratorie dei profili, dei codici deontologici, ove esistenti, e della formazione acquisita nonche', per le professioni sanitarie, secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 2, della legge n. 42 del 1999, degli articoli 1, 2, 3 e 4 della legge n. 251/2000 e dell'art. 6 della legge n. 43/2006.

10. A decorrere dal 1° gennaio 2023, per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari sono disapplicati i seguenti suffissi:

ruolo sanitario: il suffisso di «collaboratore professionale sanitario»;

ruolo sociosanitario: il suffisso di «collaboratore professionale».

#### Art. 16.

##### Area del personale di elevata qualificazione

1. L'accesso alla presente area avviene, in relazione al piano

triennale dei fabbisogni, dall'esterno o attraverso una progressione tra le aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del decreto legislativo n. 165/2001 nel rispetto dei requisiti di accesso specifici riportati nell'Area del personale di elevata qualificazione di cui all'Allegato A. La denominazione dei profili della presente area e' quella dei profili dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con l'aggiunta del suffisso «di elevata qualificazione».

2. Al personale che accede alla presente area ai sensi del comma 1 viene conferito un incarico di cui all'art. 24 comma 4), lettera a) (Definizione, principi e tipologie). L'incarico viene assegnato dopo il superamento del periodo di prova.

3. La struttura retributiva della presente area e' contenuta nell'art. 93 (Struttura della retribuzione dell'area del personale di elevata qualificazione).

4. Al personale della presente area non si applica l'art. 73 (Rapporto di lavoro a tempo parziale).

#### Art. 17.

##### Norma di primo inquadramento

1. A decorrere dal 1° gennaio 2023 il personale in servizio e' automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione secondo le indicazioni di cui all'allegata tabella F le cui attribuzioni, modalita' e requisiti d'accesso sono indicate nell'Allegato A. Nell'ambito della nuova Area degli assistenti vengono inoltre istituiti, senza incremento di spesa, i seguenti nuovi profili:

«assistente informatico» nel ruolo tecnico: il personale gia' inquadrato nel precedente profilo di «programmatore» acquisisce la suddetta nuova denominazione;

«assistente dell'informazione» nel ruolo professionale.

Il trattamento economico attribuito in prima applicazione al personale di cui al presente comma e' stabilito dall'art. 99 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).

2. A decorrere dal 1° gennaio 2023 sono posti ad esaurimento:

a) nell'Area del personale di supporto: tutti i profili gia' ascritti alla ex categoria A; e' confermato ad esaurimento il profilo di «operatore tecnico addetto all'assistenza»;

b) nell'Area degli operatori: il profilo di «puericultrice»; sono confermati ad esaurimento i profili di «infermiere generico», «infermiere psichiatrico con un anno di corso», «massaggiatore» e «massofisioterapista»;

c) nell'Area degli assistenti: il profilo di «puericultrice senior»; sono confermati ad esaurimento i profili di «infermiere generico o psichiatrico con un anno di corso senior», «massaggiatore o massofisioterapista senior» e «operatore tecnico specializzato senior»;

d) nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari: tutti i profili precedentemente ascritti alla categoria D - livello economico Ds.

Per tali profili ad esaurimento in quanto rientranti nell'automatico reinquadramento ai sensi del comma 1, si continua a fare riferimento alle «Declaratorie delle categorie e profili» di cui all'allegato 1 del CCNL 7 aprile 1999, come modificato dall'allegato 1 del CCNL integrativo 20 settembre 2001 e dall'allegato 1 del CCNL 19 aprile 2004.

## Capo II

### Passaggi di profilo e progressioni

#### Art. 18

Passaggi di profilo all'interno di ciascuna Area nella stessa azienda o ente

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

2. I criteri per le selezioni del comma 1 e le procedure relative alle modalita' del loro svolgimento vengono preventivamente definite dall'azienda o ente.

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

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

#### Art. 19.

##### Progressione economica all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuibili «differenziali economici di professionalita'» 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.

2. Il presente articolo non si applica al personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione.

3. I differenziali economici di professionalita' complessivamente conseguibili da ciascun dipendente e il valore annuo lordo di ciascuno di essi, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area sono indicati, distinti per area di inquadramento, nell'allegata tabella E. Ove il dipendente sia transitato per mobilita' da altra azienda o ente, sono mantenuti i «differenziali economici di professionalita'» maturati nell'azienda o ente di provenienza come previsto all'art. 23 comma 2 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento) e potra' partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza secondo quanto previsto dal presente articolo.

4. L'attribuzione dei «differenziali economici di professionalita'», che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del decreto legislativo n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori e avviene mediante procedura selettiva, nel rispetto delle modalita' e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; e' inoltre condizione necessaria l'assenza, nei due anni antecedenti la data di cui al primo periodo del comma 5, 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;

b) la quota di risorse da destinare ai «differenziali economici

di professionalita'» attribuibili nell'anno viene definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), comma 5, lettera a), nel limite delle risorse di cui al comma 5 previste per la copertura finanziaria degli stessi, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli. Una quota delle risorse cosi' destinate non superiore al 10% viene finalizzata all'attribuzione dei «differenziali economici di professionalita'» secondo i criteri di priorita' e le modalita' di cui alla lettera e). Le risorse di tale quota eventualmente non utilizzate sono destinate all'attribuzione dei «differenziali economici di professionalita'» secondo gli ordinari criteri definiti ai sensi del presente articolo;

c) non e' possibile attribuire piu' di un «differenziale economico di professionalita'» al dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i «differenziali economici di professionalita'» sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento di cui alla lettera b), previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita a partire dal punteggio piu' elevato e proseguendo in ordine decrescente:

per 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 annualita';

per 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 continuita', anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso aziende od enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonche' presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;

per 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, lettera c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), correlati alle capacita' culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi;

e) una volta stilata la graduatoria di cui alla lettera d) viene assicurata, entro i limiti della quota di risorse individuata ai sensi della lettera b) secondo periodo, priorita' nell'attribuzione dei «differenziali economici di professionalita'»: al personale che abbia maturato almeno dieci anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 (Norma di primo inquadramento) senza aver mai conseguito progressioni economiche, e al personale che abbia maturato almeno venti anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 (Norma di primo 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 continuita', anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso aziende od enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonche' presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;

f) dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalita' di cui alla lettera e) si procede, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei «differenziali economici di professionalita'» al restante personale che non rientri nella casistica di cui alla lettera e) e, in caso di parita' di punteggio, si applicheranno i criteri di priorita' 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 professionalita'»;

g) in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 9

(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) comma 5, lettera c), possono essere definiti ulteriori e subordinati criteri di priorit  in caso di parit  di punteggi determinati ai sensi della lettera f) nel rispetto del principio di non discriminazione.

5. La progressione economica di cui al presente articolo   finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilit  e continuit  del Fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennit  professionali) ed   attribuita a decorrere dal 1  gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 4, lettera b). Le risorse tornano nella disponibilit  dello stesso fondo in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio, tenendo conto di quanto previsto al comma 6.

6. I «differenziali economici di professionalit » 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).

7. In considerazione di quanto previsto al comma 4, lettera 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 puo' essere utilizzata negli anni successivi.

#### Art. 20.

##### Progressione tra le aree

1. In relazione al piano triennale dei fabbisogni, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del decreto legislativo 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 annualit , 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, nonch  sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di progressione tra le aree il dipendente   esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 40 comma 11, lettera d) (Periodo di prova).

3. In caso di progressioni tra le aree il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianit  (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nei fondi di cui agli articoli 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennit  professionali) e 103 (Fondo premialit  e condizioni di lavoro).

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 professionalit  ed eventuale assegno ad personam, superiore rispetto al tabellare iniziale previsto per la nuova area,   collocato nel differenziale economico di professionalit  di valore minore o uguale al suddetto trattamento economico; l'eventuale ulteriore differenza   mantenuta come assegno ad personam riassorbibile con l'acquisizione del differenziale economico di professionalit  successivo. Il predetto assegno ad personam   a carico del Fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennit  professionali). Non si da' luogo al riassorbimento dell'assegno ad personam se l'incremento del tabellare   derivante dai rinnovi contrattuali.

5. In caso di progressione all'area del personale di elevata qualificazione, in conformit  a quanto disposto dall'art. 100, comma 1 (Trattamento economico tabellare del personale di elevata

qualificazione), non si applica il comma 4.

#### Art. 21.

##### Norme di prima applicazione

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del decreto legislativo n. 165/2001, la corrispondenza fra il nuovo ordinamento contrattuale e il previgente sistema di classificazione, e' riportata in Tabella F, allegata al presente CCNL.

2. Ove le aziende ed enti, nell'ambito di propri piani triennali dei fabbisogni, rilevino la necessita' di copertura di specifici profili, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalita' 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 giugno 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 cinque anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;

in alternativa il possesso del titolo di studio relativo all'area cui il dipendente e' inquadrato ed almeno dieci anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza.

Ai soli fini dell'applicazione del presente articolo, gli operatore 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» e' acquisibile solo a seguito della progressione, in prima applicazione, del presente articolo.

3. Le progressioni di cui al presente articolo sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore a euro 25,50 pro capite, applicato alle unita' di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31 dicembre 2018, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci delle aziende o degli enti.

#### Art. 22.

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

1. Le procedure concorsuali e selettive, per l'accesso alle categorie e ai livelli economici del precedente ordinamento professionale, gia' bandite alla data di entrata in vigore del presente CCNL, sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. A seguito delle suddette procedure, il personale assunto viene inquadrato con decorrenza 1° gennaio 2023 secondo il nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 15 (Il sistema di classificazione del personale), con attribuzione del relativo trattamento economico, sulla base di quanto previsto dall'art. 99 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).

2. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi, gia' sottoscritti in data antecedente al 1° gennaio 2023, sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. Successivamente si applica l'art. 99 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).

#### Art. 23.

##### Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento

1. Il personale dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'azienda o ente del comparto:

a) vincitore di procedure concorsuali e selettive presso altra azienda o ente del medesimo comparto;

b) 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, progressioni economiche e indennità professionali).

2. 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.

3. Il personale di cui ai commi 1 e 2 conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA), ove in godimento, nella misura già acquisita.

### Capo III

#### Sistema degli incarichi

##### Art. 24.

###### Definizione, principi e tipologie

1. Il sistema degli incarichi è costituito dalle tipologie di incarico, dalla loro graduazione e dalle procedure di assegnazione, caratterizzate da trasparenza, oggettività e imparzialità delle scelte nonché dalla verifica delle competenze. Esso rappresenta una fondamentale componente del sistema classificatorio del personale.

2. Fermo restando la sovraordinazione nell'ambito dell'organizzazione aziendale e le peculiari competenze e responsabilità del dirigente, il sistema degli incarichi si basa sui principi di maggiore responsabilità e di impegno realmente profuso, valorizzazione del merito e della prestazione professionale ed è funzionale ad una efficace organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e regionale, finalizzati a promuovere lo sviluppo professionale, mediante il riconoscimento dell'autonomia operativa.

3. Gli incarichi richiedono lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse nell'ambito e del profilo di appartenenza, con assunzione diretta di responsabilità. Il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione professionale di base di cui all'art. 31, comma 1, lettera a) (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale) esercita attività e funzioni connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.

4. Sono istituiti in tutti i ruoli i seguenti incarichi:

a) incarico di posizione, per il solo personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione;

b) incarico di funzione organizzativa, per il solo personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari;

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



5. I contenuti specifici, i requisiti e le modalita' di conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di cui al comma 4 sono disciplinati dagli articoli successivi. Non e' consentita l'attribuzione di piu' incarichi contemporaneamente, fatto salvo l'incarico ad interim di cui al comma 10 dell'art. 26 (Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione).

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

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

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

7. La sovraordinazione interna alla singola tipologia incarichi di funzione organizzativa e di funzione professionale e' determinata dal livello di complessita' connesso a ciascun incarico secondo il modello organizzativo presente nell'azienda o ente di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 30 (Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale) con conseguente proporzionale differenziazione del trattamento economico accessorio. Le diverse tipologie di incarico, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse, possono comunque raggiungere una corrispondente valorizzazione economica nel quadro della graduazione degli incarichi prevista a livello aziendale. Le principali tipologie di incarico sono delineate nei successivi articoli e riassunte nelle seguenti tabelle:

#### Parte di provvedimento in formato grafico

8. Le aziende ed enti provvederanno a definire il sistema degli incarichi in conformita' a quanto previsto nel presente CCNL.

#### Art. 25.

##### Contenuto degli incarichi di posizione

1. L'incarico di posizione e' finalizzato ad assicurare lo svolgimento di funzioni organizzative e professionali caratterizzate da livelli di competenza e responsabilita' professionale, amministrativa e gestionale nonche' autonomia, conoscenze e abilita' particolarmente elevate, atte ad organizzare e coordinare fattivamente l'attivita' propria e dei colleghi in proficua collaborazione con i medesimi, anche in presenza di eventi straordinari, costituendo il collegamento con i dirigenti di riferimento. In particolare:

per il personale del ruolo sanitario: rappresenta punto di riferimento di alta qualificazione, finalizzato al consolidamento, sviluppo e diffusione di competenze sanitarie avanzate relative ai processi di cura, riabilitativi, diagnostici e di prevenzione, decisionali e valutativi;

per il personale del ruolo sociosanitario: rappresenta punto di riferimento della competenza e consulenza socio-sanitaria nelle situazioni di bisogno e di disagio o nello sviluppo e diffusione di competenze nei processi gestionali all'interno di un gruppo o di un'organizzazione con assunzione di diretta responsabilita', anche con funzioni di controllo;

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

2. 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 e' richiesto il possesso dei requisiti previsti dalle relative disposizioni legislative di cui all'art. 6

## Art. 26.

## Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione

1. Le aziende ed enti in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale istituiscono, con gli atti previsti dagli stessi, gli incarichi di posizione di cui all'art. 25 (Contenuto degli incarichi di posizione) nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato «Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali».

2. Le aziende ed enti, nel rispetto delle disposizioni e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ai sensi dell'art. 6 comma 3, lettera e) (Confronto), formulano in via preventiva i criteri per la graduazione degli incarichi di posizione e individuano l'importo della relativa indennità entro il valore minimo e massimo di cui ai commi 5 e 6.

3. La graduazione delle funzioni è effettuata dalle aziende od enti sulla base dei seguenti criteri e parametri, anche integrandoli, al fine di adattarli alla loro specifica situazione organizzativa:

- a) dimensione organizzativa di riferimento;
- b) presenza di eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento;
- c) grado di 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.

4. Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di posizione assume la denominazione di «Indennità di posizione». Resta ferma la corresponsione della premialità nel caso di valutazione positiva.

5. L'indennità di posizione si compone di una parte fissa - coincidente con il valore minimo di euro 10.000 annui lordi per tredici mensilità - e di una parte variabile lorda per tredici mensilità, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico.

6. Il valore complessivo dell'indennità di posizione - inteso come somma della parte fissa e della parte variabile - è definito entro il valore massimo annuo lordo per tredici mensilità di euro 20.000.

7. Il valore dell'indennità di posizione parte fissa di cui al comma 5 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 maggio 2018 nella misura annua lorda di euro 1.678,48 per tredici mensilità;

l'eventuale valore dell'indennità di cui all'art. 86, comma 5, del CCNL del 21 maggio 2018 nella misura annua lorda di euro 309,84 per dodici mensilità.

8. Il dipendente cui è conferito un incarico di posizione può eccezionalmente effettuare la pronta disponibilità in relazione all'organico previsto o alla situazione contingente del personale in servizio o dimensione organizzativa di riferimento. In tal caso, le ore sono remunerate secondo l'art. 44, commi 6 e 7 (Servizio di pronta disponibilità).

9. L'indennità relativa agli incarichi di posizione assorbe il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto al comma 8. Per le altre indennità resta fermo quanto previsto al Capo III del titolo X (Sistema Indennitario).

10. In caso di temporanea assenza o impedimento del titolare di un incarico, le aziende o enti possono affidare un incarico ad interim ad altro dipendente inquadrato nell'Area del personale di elevata qualificazione in possesso dei relativi requisiti. Lo svolgimento dell'incarico ad interim e' retribuito con un importo, attribuito a titolo retribuzione di premialita', pari al 20% del valore economico complessivo dell'incarico su cui e' attivato l'interim; esso non puo' superare i dodici mesi dalla data di assegnazione. Al termine del periodo di interim, qualora permanga la necessita' di attribuire un nuovo incarico ad interim sul medesimo incarico, esso va riassegnato, ove possibile, con criterio di rotazione tra i dipendenti della stessa Area.

#### Art. 27.

##### Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione

1. L'incarico di posizione e' conferito a tutto il personale, di tutti i ruoli di cui all'art. 15, comma 3, lettera e) (Il sistema di classificazione del personale), inquadrato nell'area del personale ad elevata qualificazione. Non sono conferibili incarichi di posizione al personale di cui all'art. 15 (Il sistema di classificazione del personale), comma 3, lettere a), b), c) e d).

2. Gli incarichi di posizione sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di cinque anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, anche di durata inferiore corrispondente alla durata dell'incarico o del comando. La durata puo' essere inferiore anche nel caso in cui coincida con il conseguimento del limite di eta' per il collocamento a riposo dell'interessato.

3. Le aziende ed enti, nel rispetto delle disposizioni e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonche' previo confronto ex art. 6, comma 3, lettera d) (Confronto), formulano in via preventiva i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi di posizione. Le aziende e gli enti provvedono altresì all'istituzione degli incarichi e alla descrizione di ciascuno di essi.

4. Nel caso di vacanza di incarico, prima dell'avvio della procedura di cui all'art. 16 comma 1 (Area del personale di elevata qualificazione), e' facolta' dell'azienda o ente di attivare una procedura di selezione interna mediante avviso, destinata al solo personale gia' appartenente all'area di elevata qualificazione interessato a ricoprire un diverso incarico al fine di acquisire la disponibilita' di candidati all'incarico corredata dal curriculum. I criteri selettivi di comparazione sono riportati nell'avviso di selezione che potra' prevedere anche eventuale colloquio. I criteri selettivi di comparazione vengono riportati nell'avviso di selezione.

5. Nella selezione di cui al comma 4 deve essere prevista la valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarita' professionali che caratterizzano i ruoli e i profili dell'Area e in particolare deve essere attribuito un peso equilibrato all'esperienza professionale, ad eventuali particolari master acquisiti, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale ai fini del conferimento dell'incarico, escludendo, quindi automatismi generalizzati e basati sull'anzianita' di servizio.

6. Gli incarichi di cui al presente articolo sono attribuiti ai neoassunti dopo il superamento del periodo di prova, dal direttore generale dell'azienda o ente, con provvedimento scritto e motivato che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attivita', i criteri, la procedura di valutazione, il trattamento economico e gli obiettivi generali da conseguire.

7. Gli incarichi di posizione possono essere rinnovati a seguito della valutazione positiva al termine dell'incarico unitamente all'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa. Qualora, al termine dell'incarico, la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, al dipendente viene affidato altro incarico di posizione di valore

economico complessivo inferiore e non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione. Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di mancato rinnovo dell'incarico.

8. Allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità l'eventuale rinnovo o l'affidamento di altro incarico, tre mesi prima della naturale scadenza dell'incarico stesso viene effettuata dal dirigente di riferimento la valutazione di fine incarico di cui all'art. 34, comma 1 (Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione).

9. Può essere disposta la revoca prima della scadenza dell'incarico per effetto:

a) della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 34 (Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione);

b) a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa.

La revoca avviene con atto scritto e motivato.

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

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

#### Art. 28.

##### Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa

1. Nell'ambito dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, l'incarico di funzione organizzativa comporta l'assunzione di specifiche responsabilità, anche 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.

2. 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, per il conferimento degli incarichi di funzione organizzativa, salvo quanto previsto nell'art. 35 (Norma transitoria sul sistema degli incarichi di funzione organizzativa), è richiesto 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, 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, commi 4 e 5 della legge n. 43/2006.

3. 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 continuit , a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso aziende od enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonch  presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso le Universita' pubbliche e private dei paesi dell'Unione europea nel medesimo o corrispondente profilo.

#### Art. 29.

#### Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale

1. Con riferimento ai sottostanti ruoli e aree di classificazione, sono individuabili i seguenti contenuti minimi delle attivita' caratterizzanti l'incarico di funzione professionale in relazione alle aree di appartenenza, correlate alla iscrizione ad albi professionali ove esistenti ove richiesto per l'esercizio della professione:

Area	Complessita'	Attivita' caratterizzante l'incarico
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Media	Per il ruolo sanitario: attivita' con rilevanti contenuti professionali e specialistici, anche di tipo clinico-assistenziali, diagnostici, riabilitativi, di prevenzione con eventuali funzioni di processo; responsabilita' di risultato.
	Elevata	Per il ruolo sociosanitario: attivita' con rilevanti contenuti professionali e specialistici ad alta integrazione socio sanitaria con eventuali funzioni di processo; responsabilita' di risultato.
		Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: attivita' caratterizzate da rilevanti conoscenze specialistiche in materia amministrativa/contabile, tecnica o professionale, anche trasversale, con funzioni di processo; responsabilita' di risultato.
Area degli assistenti	Base	Per il ruolo sanitario: attivita' caratterizzate da significativa conoscenza ed esperienza maturate negli ambiti professionali e specialistici;
	Media	Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: punto di riferimento del processo tecnico organizzativo o amministrativo contabile
	Elevata	
Area degli operatori	Base	Per il ruolo sanitario: attivita' con particolari contenuti professionali e specialistici;
	Media	Per il ruolo sociosanitario: svolgimento di funzioni di tutoraggio nei confronti degli altri operatori della stessa unita' organizzativa.
	Elevata	Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: svolgimento di funzioni di primo coordinamento operativo nell'ambito del gruppo di lavoro di riferimento

2. Tali contenuti, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, di cui all'art. 31, comma 1, lettera a) (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale), sono aggiuntivi e/o maggiormente complessi e richiedono significative competenze professionali rispetto a quelle proprie del profilo posseduto. Il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari con incarico di funzione professionale di base di cui all'art. 31, comma 1, lettera a) (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale) esercita compiti e attività connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione. Tale incarico è automaticamente aggiornato in relazione ad eventuali successive strutture aziendali di assegnazione.

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

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

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»: cinque 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.

Ruolo sociosanitario:

incarico di «professionista specialista»: possesso del master di primo livello per le funzioni specialistiche, 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 annualita' e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa;

incarico di «funzione professionale»: cinque 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 annualita' e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

Ruoli amministrativo, professionale e tecnico:

incarico di «funzione professionale»: cinque 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 annualita' e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

b) per le aree degli assistenti e degli operatori: per gli incarichi di qualsiasi complessita', 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 annualita' e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

4. Nel computo degli anni di esperienza professionale di cui al comma 3, lettere a2) e b) rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuita', a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso aziende od enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonche' presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso le Universita' pubbliche e private dei paesi dell'Unione europea nel medesimo o corrispondente profilo.

#### Art. 30.

#### Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale

1. Le aziende e gli enti in relazione alle esigenze di servizio, sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonche' 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 complessita' media ed elevata di cui ai commi 3 e 4, nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato «Fondo incarichi, progressioni economiche e indennita' professionali».

2. Le aziende e gli enti, nel rispetto delle disposizioni e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonche' previo confronto ex art. 6, comma 3, lettera e) (Confronto), formulano in via preventiva i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione di complessita' media ed elevata di cui ai commi 3 e 4 e individuano l'importo della relativa indennita' entro il valore minimo e massimo previsti negli art. 32 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) e art. 33 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area degli assistenti e dell'area degli operatori), tenendo conto delle eventuali linee di indirizzo regionali.

3. La graduazione degli incarichi di funzione organizzativa viene suddivisa in due fasce economiche in relazione alla dimensione organizzativa di riferimento, al livello di autonomia e

responsabilita' della funzione, al tipo di specializzazione richiesta, alla complessita' ed implementazione delle competenze, alla valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'azienda o ente:

- a) incarichi di complessita' media;
- b) incarichi di complessita' elevata.

4. Gli incarichi di funzione professionale vengono suddivisi in tre fasce economiche:

- a) incarico di complessita' base;
- b) incarichi di complessita' media;
- c) incarichi di complessita' elevata.

La graduazione degli incarichi riguarda le tipologie di cui alle lettere b) e c) in relazione alla dimensione organizzativa di riferimento, al livello di autonomia e responsabilita' della funzione, al tipo di specializzazione richiesta, alla complessita' ed implementazione delle competenze, alla valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'azienda o ente. Il personale con incarico di funzione professionale di base esercita attivita' e funzioni connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.

5. Il numero massimo di incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessita' elevata istituibili da ciascuna azienda o ente non puo' superare complessivamente il 20% del numero degli incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessita' media. Tale percentuale puo' essere incrementata a livello aziendale compatibilmente con le disponibilita' del fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennita' professionali).

#### Art. 31.

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

1. Al personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari:

a) per il personale neoassunto e per il personale non destinatario di un incarico di media o elevata complessita', e' attribuito un incarico di funzione professionale di complessita' base;

b) alla maturazione dei requisiti di cui all'art. 28, comma 2 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa) e art. 29, comma 3, lettera a2) (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale) e' conferibile un incarico di funzione organizzativa o professionale di complessita' media o elevata.

2. Al personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti in possesso dei requisiti di cui al comma 3, lettera b) dell'art. 29 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale) e' conferibile un incarico di funzione professionale di complessita' base, media o elevata.

3. Gli incarichi di funzione di cui ai commi 1, lettera b) e 2 sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di cinque anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, una durata corrispondente alla durata dell'incarico o del comando; essi sono rinnovabili previa valutazione positiva. La durata puo' essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di eta' per il collocamento a riposo dell'interessato. Per gli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lettera a) al termine del primo quinquennio e' fatta salva la possibilita' di conferire, ai sensi del comma 1, lettera b), un incarico di funzione organizzativa o professionale di complessita' media o elevata in presenza dei requisiti di cui agli articoli 28 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa) e 29 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale). 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 euro 3.000. In tali casi il valore economico dell'incarico e' rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

4. Le aziende e gli enti, nel rispetto delle disposizioni e della



legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ex art. 6, comma 3, lettera d) (Confronto), formulano in via preventiva i criteri per l'affidamento e revoca degli incarichi. Le aziende e gli enti provvedono altresì alla descrizione di ciascun incarico e, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lettera a), alla definizione dei criteri selettivi. I criteri selettivi vengono riportati nell'avviso di selezione.

5. Nella selezione di cui al comma 4 deve essere prevista la valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano 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.

6. Gli incarichi di funzione sono attribuiti dall'azienda o ente in base alle risultanze della selezione di cui al comma 4 tra le domande di partecipazione, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lettera a), 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.

7. Il dipendente cui è conferito un incarico di funzione svolge, laddove previsto, servizio di pronta disponibilità. In tal caso, le ore effettuate nel caso di chiamata sono remunerate secondo l'art. 44, commi 6 e 7 (Servizio di pronta disponibilità).

8. Gli incarichi di funzione, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lettera a) ai quali si applica il comma 3, terzo periodo, possono essere rinnovati previa valutazione positiva al termine dell'incarico e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

9. Qualora, al termine dell'incarico, la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, è prevista:

per il personale appartenente all'area degli operatori e 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, lettera 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.

10. Può essere disposta la revoca prima della scadenza dell'incarico, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui al comma 1, lettera a), per effetto:

a) della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 34 (Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione);

b) 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.

11. Qualora l'azienda o ente, 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: puo' essere affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore;

appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari: puo' essere affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore ma non al di sotto del valore dell'indennita' di funzione di parte fissa corrispondente alla complessita' dell'incarico revocato; il personale con incarico di funzione professionale di base di cui al comma 1, lettera a), esercitera' l'incarico nell'ambito della struttura aziendale di nuova assegnazione.

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

13. Qualora il dipendente, appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti, gia' 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 quindici 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 annualita', ha diritto ad un assegno a titolo personale non riassorbibile di importo pari al valore di un differenziale dell'area nel quale e' inquadrato, a valere sul fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennita' professionali). Nel computo dei 15 anni rientra l'incarico di funzione professionale di complessita' bassa, media o elevata.

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

#### Art. 32.

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

1. Gli incarichi di funzione del personale della presente area sono finanziati con le risorse del fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennita' professionali).

2. Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di funzione assume la denominazione di «indennita' di funzione».

3. L'indennita' di funzione, per gli incarichi di media ed elevata complessita', si compone di una parte fissa - coincidente con il valore minimo di cui alla tabella riportata al comma 7 - e di una parte variabile. Tali valori sono lordi per tredici mensilita'; insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico. Il valore dell'incarico di complessita' base e' composto della sola parte fissa, fatto salvo quanto previsto al comma 8, secondo periodo.

4. Il valore complessivo dell'indennita' di funzione degli incarichi di media ed elevata complessita' - inteso come somma della parte fissa e della parte variabile - e' definito entro il valore massimo annuo di cui alla tabella riportata al comma 7.

5. Il valore dell'indennita' di funzione parte fissa degli incarichi di media ed elevata complessita' assorbe e ricomprende:

l'eventuale valore dell'indennita' di coordinamento, gia' ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21 maggio 2018 nella misura annua lorda di euro 1.678,48 per tredici

mensilita';

L'eventuale valore dell'indennita' di cui all'art. 86, comma 5, del CCNL del 21 maggio 2018 nella misura annua lorda di euro 309,84 per dodici mensilita'.

6. L'indennita' relativa agli incarichi di funzione di complessita' media ed elevata assorbe il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto all'art. 31 comma 7 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale).

7. L'indennita' di funzione per gli incarichi di media ed elevata complessita', in relazione alla graduazione e in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo dell'azienda o ente, su cui grava il relativo onere, e' attribuita nei limiti di seguito indicati:

Parte di provvedimento in formato grafico

8. L'indennita' di funzione per gli incarichi professionali di base, per tutti i ruoli del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, e' stabilita in euro 1.000 annui, compresa la tredicesima mensilita'. Tale importo, puo' essere incrementato a livello aziendale di un importo non superiore a 300 euro, ove in sede di contrattazione integrativa siano state individuate le relative risorse a copertura nell'ambito del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennita' professionali.

Art. 33.

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

1. 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 e indennita' professionali).

2. Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di funzione assume la denominazione di «indennita' di funzione».

3. Il valore complessivo dell'indennita' di funzione e' definito, in funzione del livello di complessita' dell'incarico attribuito, con risorse a carico dell'apposito Fondo di cui all'art. 102, nei valori annui lordi da corrispondersi per tredici mensilita' di cui alla seguente tabella:

Parte di provvedimento in formato grafico

Art. 34

Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione

1. Il risultato delle attivita' svolte dai dipendenti titolari di incarico e' soggetto a specifica valutazione annuale nonche', con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base di cui all'art. 31, comma 1, lettera a) (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale), a valutazione al termine dell'incarico, secondo i criteri e la procedura prevista dalla regolamentazione aziendale. Nella valutazione di termine incarico si tiene conto anche dell'esito delle valutazioni annuali. Il personale titolare dell'incarico di funzione professionale di base di cui all'art. 31, comma 1, lettera a) (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale), e' soggetto alla sola valutazione annuale sulla performance.

2. I criteri e la procedura di valutazione devono essere preventivamente posti a conoscenza dell'interessato in sede di attribuzione dell'incarico, come previsto dall'art. 27 comma 6 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione) e dall'art. 31 comma 6 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale).

3. La valutazione annuale e' effettuata nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo da' titolo alla corresponsione della retribuzione di premialita'.

4. Allo scopo di assicurare senza soluzione di continuita' l'eventuale rinnovo o l'affidamento di altro incarico, tre mesi prima della naturale scadenza dell'incarico stesso viene effettuata la valutazione di fine incarico.

5. L'azienda o ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa acquisisce, in contraddittorio, le considerazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona o legale di sua fiducia.

#### Art. 35.

##### Norma transitoria per gli incarichi di funzione organizzativa

1. Al fine di tener conto dell'esperienza e professionalita' maturate ed effettivamente utilizzate, in fase di prima applicazione del nuovo sistema degli incarichi, e comunque non oltre il 31 dicembre 2023, in deroga al requisito del titolo di studio richiesto ai sensi dell'art. 28 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa) comma 2, le aziende ed enti possono conferire l'incarico di funzione organizzativa al personale con esperienza maturata di almeno quindici anni nel profilo di appartenenza che abbia gia' ricoperto in tale periodo almeno un incarico di posizione organizzativa, coordinamento o un incarico di organizzazione o professionale di cui al CCNL 21 maggio 2018 con valutazione positiva dell'incarico unitamente all'assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni. Nel computo dei quindici anni di esperienza rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuita', a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso aziende od enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonche' presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso le Universita' pubbliche e private dei paesi dell'Unione europea nel medesimo o corrispondente profilo.

2. Con riferimento a quanto previsto al comma 1, per la funzione di coordinamento resta fermo quanto disposto all'art. 28 comma 2 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa).

#### Art. 36.

##### Trasposizione degli incarichi gia' assegnati nel nuovo sistema degli incarichi

1. Nell'ambito del nuovo assetto degli incarichi contenuto nel presente Capo III, gli incarichi di organizzazione e professionali, di cui agli articoli 14 e seguenti del CCNL del 21 maggio 2018, in essere alla data di sottoscrizione della presente Ipotesi di contratto o quelli che saranno conferiti in virtu' di una procedura gia' avviata alla medesima data e fermo restando il valore economico gia' individuato, sono collocati all'interno delle fasce di cui all'art. 32, comma 7 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) senza necessita' di attivazione di una nuova procedura selettiva secondo i seguenti criteri:

a) 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 maggio 2018 e di coordinamento, assumono la denominazione di «incarichi di funzione organizzativa»;

b) gli incarichi professionali assumono la denominazione di «incarichi di funzione professionale».

Resta ferma in ogni caso la durata precedentemente definita.

2. La collocazione all'interno dei livelli di complessita' 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 modalita' di cui ai

commi 6, 7, e 8 dell'art. 99 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).

## Capo IV

### Arpa

#### Art. 37.

##### Norma sul personale trasferito alle Arpa

1. Avendo a riferimento il personale trasferito a seguito del riordino funzionale di cui alla legge n. 56/2014, l'assegno ad personam riconosciuto ai sensi delle disposizioni speciali di cui all'art. 1, comma 800 della legge n. 205/2017, non e' riassorbibile con riferimento agli incrementi della retribuzione tabellare derivanti dal presente CCNL ne' con il passaggio al nuovo sistema di classificazione del personale. Il predetto assegno ad personam e' a carico del Fondo premialita' e condizioni di lavoro.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 100 (Disposizioni particolari) del CCNL del 21 maggio 2018.

#### Art. 38.

##### Decorrenza e disapplicazioni del titolo III

1. Con le decorrenze prescritte nelle disposizioni del presente titolo e fermo restando quanto previsto nell'art. 3 (Conferme) cessano, in particolare, di avere efficacia:

l'art. 18 del CCNL 7 aprile 1999 «Norma di inquadramento del personale in servizio»;

l'art. 22 del CCNL 7 aprile 1999 «Norma finale e transitoria»;

l'art. 19 del CCNL 19 aprile 2004 «Investimenti sul personale per il processo di riorganizzazione aziendale»;

Allegato 1 al CCNL del 7 aprile 1999 come modificato dall'allegato 1 al CCNL integrativo del 20 settembre 2001 e dall'allegato 1 al CCNL del 19 aprile 2004 «Declaratoria delle categorie e profili»;

art. 12 del CCNL del 21 maggio 2018 «Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale»;

art. 12 del CCNL del 7 aprile 1999 «Obiettivi»;

articoli 13 del CCNL del 7 aprile 1999, 8 del CCNL del 19 aprile 2004 e 17 del CCNL del 19 aprile 2004 «Il sistema di classificazione del personale»;

art. 14 del CCNL del 7 aprile 1999 «Accesso dall'esterno»;

art. 15 del CCNL del 7 aprile 1999 «Progressione interna nel sistema classificatorio»;

art. 16 del CCNL del 7 aprile 1999 «Criteri e procedure per i passaggi tra categorie»;

art. 17 del CCNL del 7 aprile 1999 «Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria»;

art. 35 del CCNL del 7 aprile 1999 e art. 3 del CCNL del 10 aprile 2008 «Criteri per la progressione economica orizzontale»;

art. 37 del CCNL del 7 aprile 1999 «Finanziamento del sistema classificatorio»;

art. 19 del CCNL del 7 aprile 1999, art. 4 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 e art. 18 del CCNL del 19 aprile 2004 «Profili»;

art. 6 del CCNL del 20 settembre 2001 (II biennio economico) «Clausola di interpretazione autentica»;

art. 50, comma 2 del CCNL 20 settembre 2001 integrativo del CCNL 7 aprile 1999 «Norma speciale per le A.R.P.A.»;

art. 31 CCNL del 7 aprile 1999 «Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico»;

art. 6 del CCNL del 20 settembre 2001 «Clausola di interpretazione autentica»;

art. 23, commi 5, 6, 7 e 8 del CCNL del 19 aprile 2004 «Disposizioni particolari».

2. Fatto salvo quanto previsto nel precedente art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi), dal 1° gennaio 2023, ai sensi dell'art. 2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) cessano di avere efficacia:

gli articoli da 14 a 22 del titolo III - Capo II (Incarichi funzionali) del CCNL del 21 maggio 2018, fatto salvo il richiamo all'articolo 21, commi 1 e 2 del CCNL 21 maggio 2018 nel presente capo;

l'art. 13 del CCNL 21 maggio 2018 «Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione»;

l'art. 86, comma 5 del CCNL 21 maggio 2018.

3. A decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL e' disapplicato l'art. 23 del CCNL 21 maggio 2018 «Decorrenza e disapplicazioni».

## TITOLO IV

### RAPPORTO DI LAVORO

#### Capo I

#### Costituzione del rapporto di lavoro

##### Art. 39.

#### Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato e' costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto collettivo. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le aziende ed enti del SSN.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale e' richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

a. tipologia del rapporto di lavoro;

b. data di inizio del rapporto di lavoro;

c. area, profilo professionale e retribuzione spettante;

d. attribuzioni corrispondenti al profilo previste dalle vigenti disposizioni;

e. durata del periodo di prova;

f. unita' operativa e/o sede di servizio di prima destinazione dell'attività lavorativa;

g. termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro e' regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di cessazione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'intervenuto annullamento o revoca della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione puo' avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 2 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 74, comma 2 (Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale).

5. L'azienda, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario, anche in via telematica, a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso o selezione, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Su richiesta dell'interessato, il termine assegnato dall'azienda puo' essere prorogato di ulteriori quindici giorni per comprovato impedimento. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del decreto legislativo n. 165/2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione

di opzione per la nuova azienda o ente, fatto salvo quanto previsto dall'art. 40 (Periodo di prova).

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'azienda comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 24 (Il contratto individuale di lavoro) del CCNL del 21 maggio 2018.

#### Art. 40.

##### Periodo di prova

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato e' soggetto ad un periodo di prova, la cui durata e' stabilita come segue:

a) due mesi per i dipendenti inquadrati nelle aree del personale di supporto e degli operatori;

b) quattro mesi per i dipendenti inquadrati nelle aree degli assistenti e dei professionisti della salute e dei funzionari;

c) sei mesi per il personale di elevata qualificazione.

Nella prima applicazione si considerano i periodi prestati nelle categorie o livelli economici del precedente ordinamento professionale confluiti nelle nuove aree.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova e' sospeso in caso di assenza per malattia, gravi patologie e terapie salvavita e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di assenza per malattia, gravi patologie e terapie salvavita il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto e' risolto. In tale periodo, al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova. In caso di infortunio sul lavoro, malattia professionale o infermita' dovuta a causa di servizio si applica l'art. 58 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermita' dovute a causa di servizio).

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.

5. Decorsa la meta' del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti puo' recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso ne' di indennita' sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'azienda o ente deve essere motivato.

6. Il periodo di prova non puo' essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianita' dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

8. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilita' ove maturati.

9. 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, e' reintegrato nell'area, profilo professionale, differenziale economico di professionalita' ed eventuale assegno ad personam in godimento nell'azienda o ente di provenienza.

10. Durante il periodo di prova, l'azienda o ente puo' adottare iniziative per la formazione del personale neo-assunto. Il dipendente puo' essere applicato a piu' servizi dell'azienda o ente presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in attribuzioni proprie del profilo e, ove previsto, del mestiere di appartenenza.

11. Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti delle aziende ed enti:

a) con rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato,

almeno uno dei quali pari a dodici mesi ed effettivamente prestati senza soluzione di continuit , nella medesima o corrispondente area o categoria o livello economico del precedente ordinamento professionale, profilo ed eventuale ambito di attivita'. L'esonero di cui sopra determina l'immediata cessazione del rapporto di lavoro originario;

b) con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato che lo abbiano gi  superato nella medesima o corrispondente area o categoria o livello economico del precedente ordinamento professionale, profilo ed eventuale ambito di attivita'. L'esonero di cui sopra determina l'immediata cessazione del rapporto di lavoro originario;

c) che abbiano effettuato un passaggio di profilo all'interno di ciascuna Area nella stessa azienda o ente ai sensi dell'art. 18 (Passaggi di profilo all'interno di ciascuna Area nella stessa azienda o ente);

d) nel caso di progressione tra le aree con procedura selettiva interna ai sensi dell'art. 20 (Progressione tra le aree), con esclusione del personale di elevata qualificazione.

12. Sono esonerabili dal periodo di prova i dipendenti che abbiano gi  svolto, presso amministrazioni pubbliche di altri comparti, rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, almeno uno dei quali pari a dodici mesi ed effettivamente prestati senza soluzione di continuit , nella medesima o corrispondente area o categoria del precedente ordinamento professionale, profilo ed eventuale mestiere. L'esonero di cui sopra determina l'immediata cessazione del rapporto di lavoro originario.

13. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevit  del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art. 39, comma 5 (Il contratto individuale di lavoro), il contratto e' stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto e' risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 del codice civile.

14. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 25 (Periodo di prova) del CCNL del 21 maggio 2018.

#### Art. 41.

##### Transizione di genere

1. Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, di creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignita' umana delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identita' nell'espressione della propria autodeterminazione di genere, le amministrazioni riconoscono un'identita' alias al dipendente che ne faccia richiesta tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale. Modalita' di accesso e tempi di richiesta e attivazione dell'alias saranno specificate in apposita regolamentazione interna, la carriera alias restera' inscindibilmente associata e gestita in contemporanea alla carriera reale. L'identita' alias da utilizzare, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-novies del decreto legislativo n. 165/2001, al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale, 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, nonche' divise di lavoro corrispondenti al genere di elezione della persona e la possibilita' di utilizzare spogliatoio e servizi igienici neutri rispetto al genere, se presenti, o corrispondenti all'identita' di genere del lavoratore.

2. Non si conformano all'identita' alias e restano pertanto invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti attinenti al dipendente che desidera intraprendere il percorso di affermazione di genere che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i sistemi di rilevazione e lettura



informatizzata della presenza, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del lavoratore interessato.

#### Art. 42.

##### Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute puo' richiedere, entro cinque anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.

2. L'azienda o ente si pronuncia motivatamente entro sessanta giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente e' ricollocato nell'area e profilo rivestiti al momento delle dimissioni, secondo il sistema di classificazione applicato nell'azienda all'atto della ricostituzione del rapporto di lavoro. Allo stesso e' attribuito il trattamento economico iniziale del profilo, con esclusione dei differenziali economici di professionalita', degli assegni ad personam e della R.I.A. a suo tempo eventualmente maturati.

3. La stessa facolta' di cui al comma 1 e' data al dipendente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione al riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione europea.

4. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro e', in ogni caso, subordinata alla disponibilita' del corrispondente posto nel piano triennale dei fabbisogni dell'azienda o ente, ed al mantenimento del possesso dei requisiti per l'assunzione da parte del richiedente nonche' agli accertamenti sanitari previsti dalla normativa vigente.

5. Qualora il dipendente riammesso goda gia' di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di riunione di servizi e di divieto di cumulo. Allo stesso, fatte salve le indennita' percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'art. 46 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 (Trattamento di fine rapporto di lavoro).

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 26 (Ricostituzione del rapporto di lavoro) del CCNL del 21 maggio 2018.

## Capo II

### Istituti dell'orario di lavoro

#### Art. 43.

##### Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro ordinario e' di trentasei ore settimanali ed e' funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro e' articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore.

2. L'articolazione dell'orario di lavoro persegue i seguenti obiettivi:

- ottimizzazione delle risorse umane;
- miglioramento della qualita' della prestazione;
- ampliamento della fruibilita' dei servizi in favore dell'utenza particolarmente finalizzato all'eliminazione delle liste di attesa;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche;
- erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza;
- conciliazione tempi di vita e di lavoro;
- equa distribuzione dei carichi di lavoro.

3. La distribuzione dell'orario di lavoro, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche

coesistere, e' improntata ai seguenti criteri di flessibilita':

a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;

b) orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore. La programmazione oraria della turnistica deve essere, di norma, formalizzata almeno entro il giorno 20 del mese precedente;

c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali ed annuali con orari inferiori alle trentasei ore settimanali. In tal caso, nel rispetto del monte ore annuale, potranno essere previsti periodi con orari di lavoro settimanale, fino ad un minimo di ventotto ore e, corrispettivamente, periodi fino a quattro mesi all'anno, con orario di lavoro settimanale fino ad un massimo di quarantaquattro ore settimanali;

d) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;

e) la previsione, nel caso di lavoro articolato in turni continuativi sulle ventiquattro ore, di periodi di riposo conformi alle previsioni dell'art. 7 del decreto legislativo n. 66/2003 tra i turni per consentire il recupero psico-fisico;

f) una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate, laddove l'attuale articolazione del turno fosse superiore;

g) priorita' 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 dodici anni con particolare riguardo alla casistica riguardante genitori entrambi lavoratori turnisti e dei dipendenti impegnati in attivita' 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) impegnati nell'assistenza alle attivita' scolastiche a casa ai sensi dell'art. 6 della legge 8 ottobre 2010, n. 170;

i) priorita' 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;

j) tendenziale riallineamento dell'orario reale con quello contrattuale.

4. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno trenta minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 29 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 e all'art. 4 del CCNL del 31 luglio 2009 (Mensa). La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa e' inserita, nonché in relazione alla disponibilita' di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'azienda o ente nella citta', alla dimensione della stessa citta'. Una diversa e piu' ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio/servizio/struttura, puo' essere prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui al precedente comma lettera g).

5. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a undici ore per il recupero delle energie psicofisiche fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 9.

6. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilita' di ogni addetto nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.

7. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente e'

accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalita' sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole aziende ed enti, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero del debito orario entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si e' verificato il ritardo. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 92 (Struttura della retribuzione delle aree del personale di supporto, degli operatori, degli assistenti e dei professionisti della salute e dei funzionari) e dall'art. 93 (Struttura della retribuzione dell'area del personale di elevata qualificazione). Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dai CCNL vigenti.

8. Con riferimento all'art. 4 del decreto legislativo n. 66/2003, il limite di quattro mesi, ivi previsto come periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario, e' elevato a sei mesi.

9. Al fine di garantire la continuita' assistenziale, da parte del personale addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere e territoriali, l'attivita' lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e di Unita' Operativa e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle undici ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruito nei successivi tre giorni fino al completamento delle undici ore di riposo.

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

11. Nei casi in cui il personale del ruolo sanitario, del ruolo sociosanitario e del profilo del ruolo tecnico addetto all'assistenza, debba indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione, per ragioni di igiene e sicurezza, debbano avvenire all'interno della sede di lavoro, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a dieci minuti complessivi e forfettari destinati a tali attivita', tra entrata e uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere.

12. Nelle unita' operative che garantiscono la continuita' assistenziale sulle ventiquattro ore, ove sia necessario un passaggio di consegne, al personale sanitario e sociosanitario sono riconosciuti fino ad un massimo di quindici minuti complessivi e forfettari tra vestizione, svestizione e passaggi di consegne, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere.

13. Sono definibili dalle aziende ed enti le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente articolo.

14. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 27 (Orario di lavoro) del CCNL del 21 maggio 2018.

#### Art. 44.

##### Servizio di pronta disponibilita'

1. Il servizio di pronta disponibilita' e' caratterizzato dalla immediata reperibilita' del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura nel tempo previsto con modalita' stabilite ai sensi del comma 3.

2. All'inizio di ogni anno le aziende ed enti predispongono un piano annuale per affrontare le situazioni di emergenza in relazione

alla propria organizzazione, ai profili professionali necessari per l'erogazione delle prestazioni nei servizi e presidi individuati dal piano stesso.

3. Le aziende ed enti definiscono le modalita' di cui al comma 1 ed i piani per l'emergenza.

4. Sono tenuti a svolgere il servizio di pronta disponibilita' i dipendenti in servizio presso le unita' operative di cui al piano del comma 2 ed in numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali dell'unita' operativa stessa, con le precisazioni di cui all'art. 26, comma 8 (Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione) e all'art. 31, comma 7 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale).

5. Il servizio di pronta disponibilita' e' organizzato utilizzando di norma personale della stessa unita' operativa/servizio, tenendo comunque conto delle caratteristiche del servizio da erogare e del territorio di riferimento.

6. Il servizio di pronta disponibilita' 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 tali ore sono retribuite a titolo di straordinario ovvero in caso di adesione alla banca delle ore trova applicazione l'art. 48 (Banca delle ore).

7. La pronta disponibilita' ha durata di norma di dodici ore; essa da' diritto ad una indennita' oraria di euro 1,80 lorde, eventualmente elevabile in sede di contrattazione integrativa.

8. Due turni di pronta disponibilita' della durata di dodici ore ciascuno sono prevedibili solo nei giorni festivi.

9. Il personale in pronta disponibilita' 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. Le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente comma sono definibili dalle aziende ed enti.

10. Non potranno essere previsti per ciascun dipendente piu' di sette turni di pronta disponibilita' al mese.

11. E' escluso dalla pronta disponibilita' il personale del ruolo amministrativo.

12. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialita' e condizioni di lavoro).

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 28 e l'art. 86, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018.

#### Art. 45.

##### Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dipendente e' fissato in numero di cinquantadue all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito di norma entro la settimana successiva, in giorno concordato fra il dipendente ed il dirigente o il responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio.

3. Il riposo settimanale non e' rinunciabile e non puo' essere monetizzato.

4. La festivit  nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica o con il sabato per il personale con orario di lavoro articolato su cinque giorni non danno luogo a riposo compensativo ne'

a monetizzazione.

5. Nei confronti dei soli dipendenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del comma 2.

6. 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).

7. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, da titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario ovvero trova applicazione l'art. 48 (Banca delle ore).

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 29 (Riposo settimanale) del CCNL del 21 maggio 2018.

#### Art. 46.

##### Lavoro notturno

1. Svolgono lavoro notturno i lavoratori tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.

2. Eventuali casi di adibizione al lavoro notturno, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera b), punto 2 del decreto legislativo 26 novembre 1999 n. 532, sono individuati dalle aziende ed enti.

3. Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532. In quanto alla durata della prestazione rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle 24 ore.

4. Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, si applicano le disposizioni dell'art. 6, comma 1, del decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532. È garantita al lavoratore l'assegnazione ad altro lavoro o a lavori diurni.

5. Al lavoratore notturno sono corrisposte le indennità previste dall'art. 106, comma 3 (Indennità di turno, di servizio notturno e festivo).

6. Per quanto non disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia di lavoro notturno ivi incluso il decreto legislativo n. 66/2003.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 30 (Lavoro notturno) del CCNL del 21 maggio 2018

#### Art. 47.

##### Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del lavoro e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio. Le parti si incontrano con periodicità quadrimestrale per valutare le condizioni che ne hanno resa necessaria l'effettuazione.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente o dal responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dalle aziende ed enti, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione fatta eccezione per quei casi di urgenza in cui, a garanzia dei livelli di assistenza, non sia possibile l'autorizzazione preventiva ed esplicita del dirigente o del responsabile.

3. Le risorse di cui al fondo dell'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) destinate, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lettera a), (Contrattazione integrativa: soggetti e materie), al lavoro straordinario sono assegnate dalle aziende ed enti alle

articolazioni aziendali individuate dal decreto legislativo n. 502 del 1992 (distretti, presidi ospedalieri, dipartimenti ecc.) e/o alle diverse unita' operative/servizi, in relazione alle esigenze di servizio previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale. L'utilizzo delle risorse all'interno delle unita' operative/servizi delle predette articolazioni aziendali e' flessibile ma il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potra' superare, per ciascun dipendente, centottanta ore annuali.

4. Il limite di cui al comma precedente puo' essere elevato, anche in relazione a particolari esigenze o per specifiche categorie di lavoratori per non piu' del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di duecentocinquanta ore annuali.

5. Nella determinazione dei limiti individuali si tiene particolare conto: del richiamo in servizio per pronta disponibilita'; della partecipazione a commissioni (ivi comprese quelle relative a pubblici concorsi indetti dall'azienda o ente) o altri organismi collegiali, ivi operanti nella sola ipotesi in cui non siano previsti specifici compensi; dell'assistenza all'organizzazione di corsi di aggiornamento.

6. In alternativa al pagamento, su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al presente articolo, debitamente autorizzate, possono dare luogo a corrispondente riposo compensativo da fruirsi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, entro il termine massimo di quattro mesi. La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore.

7. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario e' rideterminata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata, convenzionalmente, dividendo per 156 la retribuzione base mensile, di cui all'art. 94, comma 2, lettera b) (Retribuzione e sue definizioni), comprensiva del rateo di tredicesima mensilita' ad essa riferita. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 27 del CCNL del 7 aprile 1999 (Riduzione dell'orario) il valore del divisore e' fissato in 151.

8. La maggiorazione di cui al comma 7 e' 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.

9. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario e' quello determinato ai sensi dell'art. 103 (Fondo premialita' e condizioni di lavoro).

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 31 (Lavoro straordinario) del CCNL del 21 maggio 2018.

#### Art. 48.

##### Banca delle ore

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

2. 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, perche' avvenga entro l'anno, deve essere inoltrata entro il 15 novembre dell'anno stesso.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come 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.

4. L'azienda rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei

lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento e' concordato tra il responsabile della struttura ed il dipendente.

5. A livello di azienda sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalita' e modalita' aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Sull'applicazione dell'istituto l'azienda fornisce informazione ai soggetti di cui all'art. 9, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

6. Rimane fermo quanto previsto dall'art. 47, comma 6 (Lavoro straordinario) nei confronti dei lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 40 (Banca delle ore) del CCNL 20 settembre 2001 integrativo del CCNL 7 aprile 1999.

### Capo III

#### Ferie e festività

##### Art. 49.

##### Ferie e recupero festività sopresse

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo, al dipendente spetta la retribuzione di cui all'art. 94, comma 2, lettera c) (Retribuzione e sue definizioni).

2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, in cui il sabato e' considerato non lavorativo, la durata delle ferie e' di ventotto giorni lavorativi.

3. Per i dipendenti che invece hanno un'articolazione oraria su sei giorni, la durata delle ferie e' di trentadue giorni lavorativi.

4. Ai dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione per i primi tre anni di servizio, comprensivi dei periodi lavorati presso una qualsiasi amministrazione, anche a tempo determinato e anche con profilo o inquadramento diverso, spettano ventisei giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni, oppure trenta giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni. Dopo tre anni di servizio, come sopra definiti, spettano rispettivamente ventotto giorni lavorativi e trentadue giorni lavorativi.

5. Tutti i periodi di ferie indicati nei commi 2, 3, e 4 sono comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire prioritariamente nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/1977. Le giornate di riposo non fruite non sono monetizzabili. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie e' determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni e' considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui agli articoli 50 (Permessi giornalieri retribuiti) e 52 (Permessi previsti da particolari disposizioni di legge) conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 11. Esse sono 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.

10. L'azienda o ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.

11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono

monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative. Fermo restando quanto sopra, il compenso sostitutivo e' determinato per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui al comma 1.

12. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente puo' frazionare le ferie in piu' periodi. La fruizione delle ferie dovra' avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo 1° giugno-30 settembre o, alternativamente, in caso di dipendenti con figli in eta' compresa nel periodo dell'obbligo scolastico che ne abbiano fatto richiesta, nel periodo 15 giugno-15 settembre al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

13. Qualora le ferie gia' in godimento siano interrotte o sospese per motivate ragioni di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

14. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

15. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per piu' di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero ovvero da eventi luttuosi che diano luogo ai permessi di cui all'art. 50, comma 1, lettera b) (Permessi giornalieri retribuiti). E' cura del dipendente informare tempestivamente l'Azienda o ente ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.

16. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui al secondo periodo di composto di diciotto mesi che non fa maturare le ferie, le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente o responsabile in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui al comma 14.

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

## Capo IV

### Permessi, assenze e congedi

#### Art. 50.

##### Permessi giornalieri retribuiti

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

a) partecipazione a concorsi od esami ivi comprese le progressioni tra le aree - limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove - o per aggiornamento professionale facoltativo, anche on line, comunque connesso all'attività' di servizio: giorni otto all'anno;

b) lutto per il coniuge per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o per il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50, della legge n. 76/2016 (Unioni civili e patto di convivenza): giorni tre per evento da fruire entro sette giorni lavorativi dal decesso.

2. Il dipendente ha altresì' diritto ad un permesso di quindici giorni consecutivi in occasione di matrimonio la cui fruizione deve iniziare entro quarantacinque giorni dalla data in cui e' 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 dodici mesi dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

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

4. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 94, comma 2, lettera c) (Retribuzione e sue definizioni).

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 36 (Permessi giornalieri retribuiti) del CCNL del 21 maggio 2018.

#### Art. 51.

##### Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari

1. Al dipendente, sono concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio e senza necessità di documentazione e/o giustificazione, diciotto ore di permesso retribuito nell'anno solare per motivi personali o familiari.

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

a) non riducono le ferie;

b) sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora;

c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;

d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente alle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore. Fanno eccezione i permessi fruibili ad ore di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 e i permessi e congedi fruibili ad ore disciplinati dal decreto legislativo n. 151/2001;

e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari alle ore di cui all'art. 43, comma 10 (Orario di lavoro);

f) sono compatibili con la fruizione nel corso dell'anno solare dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro;

3. Per i permessi orari del presente articolo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 94, comma 2, lettera c) (Retribuzione e sue definizioni).

4. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 37 (Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari) del CCNL del 21 maggio 2018.

#### Art. 52.

##### Permessi previsti da particolari disposizioni di legge

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere fruiti anche ad ore per un totale di diciotto 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 ai sensi dell'art. 75, comma 9 (Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale).

2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente,

che fruisce dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese ovvero, in caso di orario di lavoro articolato in turni, in tempo utile per la predisposizione della turnistica per il mese di riferimento.

3. In caso di necessita' ed urgenza, la comunicazione puo' essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

4. Il lavoratore ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 nonché integrato dall'art. 8, comma 2, della legge 21 ottobre 2005, n. 219 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52.

5. Per le medesime finalita' di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso puo' essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

6. Le aziende ed enti favoriscono la partecipazione del personale alle attivita' delle Associazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266 ed al regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attivita' di protezione civile.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 38 (Permessi previsti da particolari disposizioni di legge) del CCNL del 21 maggio 2018.

#### Art. 53.

##### Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del decreto legislativo n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di novanta giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilita', la dipendente che intenda fruire del congedo in parola e' tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a cinque giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice e' quello previsto per il congedo di maternita', dall'art. 60 (Congedi dei genitori).

4. Il periodo di cui ai commi precedenti e' computato ai fini dell'anzianita' di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie e e' utile ai fini della tredicesima mensilita'.

5. La lavoratrice puo' scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla meta' dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 74 (Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale). Il rapporto a tempo parziale viene trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, puo' presentare domanda di trasferimento ad altra unita' operativa/servizio/struttura della stessa azienda o ente o ad altra amministrazione pubblica

ubicata in una localita' diversa da quella in cui si e' subita la violenza, previa comunicazione all'azienda o ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'azienda o ente di appartenenza dispone il trasferimento richiesto dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area.

8. I congedi di cui al presente articolo sono cumulabili con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia di cui all'art. 12, comma 1, del CCNL del 20 settembre 2001 (Aspettativa) per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le aziende ed enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni del comma 2 del medesimo art. 12.

9. La dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, puo' chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno e/o rientrare nell'azienda o ente dove prestava originariamente la propria attivita' o alla unita' operativa/servizio/struttura di provenienza.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 39 (Congedi per le donne vittime di violenza) del CCNL del 21 maggio 2018.

#### Art. 54.

Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai lavoratori sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di diciotto ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comperto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal CCNL, nonche' con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative. Fanno eccezione i permessi fruibili ad ore di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 e i permessi e congedi fruibili ad ore disciplinati dal decreto legislativo n. 151/2001;

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi dieci giorni;

c) sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora.

4. Ai fini del computo del periodo di comperto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale nella giornata di assenza di cui all'art. 43, comma 10 (Orario di lavoro).

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore e' sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi e' presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessita', la domanda puo' essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 e' giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario,

redatta dal personale competente della struttura, anche privata ove si e' svolta la visita o la prestazione.

10. L'attestazione e' inoltrata all'Azienda o ente dal dipendente oppure e' trasmessa direttamente a quest'ultima per via telematica a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacita' lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza viene imputata alla malattia con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia e' giustificata mediante:

a. attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'Azienda o ente secondo le modalita' ordinariamente previste in tali ipotesi;

b. attestazione di presenza, redatta dal personale competente della struttura, anche privata, ove si e' svolta la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma precedente, nei casi in cui l'incapacita' lavorativa e' determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza viene imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza e' giustificata mediante l'attestazione di cui al comma 11, lettera b).

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio e' giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, e 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacita' al lavoro, e' sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessita' di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacita' lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'azienda o ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto ove esistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9,10, e 11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonche' il fatto che la prestazione e' somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilita' per il lavoratore, per le finalita' di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dai vigenti CCNL.

16. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 40 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici) del CCNL del 21 maggio 2018.

#### Art. 55.

##### Permessi orari a recupero

1. Il dipendente, a domanda, puo' assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del responsabile preposto all'unita' organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla meta' dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le trentasei ore annue.

2. Per consentire al responsabile di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuita' 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 necessita' valutati dal responsabile.

3. Il dipendente e' tenuto a recuperare le ore non lavorate entro i due mesi successivi, secondo modalita' individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 41 (Permessi orari a recupero) del CCNL del 21 maggio 2018.

#### Art. 56.

##### Assenze per malattia

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Al lavoratore che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, puo' essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere tale ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'azienda o ente, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneita' psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle attribuzioni del proprio profilo professionale, l'azienda o ente procede secondo quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica n. 171 del 2011.

5. Ove non sia possibile applicare il precedente comma 4, oppure nel caso di inidoneita' permanente e assoluta, a qualsiasi attivita' lavorativa, l'azienda o ente, con le procedure di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 171/2011 risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro trenta giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo l'indennita' di preavviso.

6. Alla fattispecie del dipendente riconosciuto temporaneamente inidoneo allo svolgimento delle proprie attribuzioni, applica l'art. 59 (Mutamento di profilo per inidoneita' psico-fisica).

7. L'azienda o ente puo' richiedere, con le procedure di cui al comma 3, dandone preventiva comunicazione all'interessato, l'accertamento della idoneita' psico-fisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneita' permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilita' di rendere la prestazione.

8. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 7, emerga una inidoneita' permanente solo allo svolgimento delle attribuzioni del proprio profilo, l'azienda o ente procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

9. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianita' di servizio a tutti gli effetti.

10. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

11. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, fermo restando quanto previsto dall'art. 71 del decreto-legge n. 112/2008, e' il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni

altro compenso accessorio comunque denominato, per i primi nove mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, dall'undicesimo 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) (Retribuzione e sue definizioni);

b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi tre mesi di assenza;

c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori sei mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;

e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 9, comma 5, lettera b, (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

12. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o dalla struttura sanitaria che effettua la prestazione purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day surgery, day service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

13. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.

14. Il dipendente che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

15. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'azienda o ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.

16. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'azienda o all'ente.

17. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente pagato dal terzo responsabile al dipendente è versato da quest'ultimo all'Azienda o ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 11 compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'azienda o ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

18. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 42 (Assenze per malattia) del CCNL del 21 maggio 2018.

#### Art. 57.

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestata 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 nonche' 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 lettera a) dell'art. 56 (Assenze per malattia).

2. L'attestazione della sussistenza delle patologie di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle aziende sanitarie locali o dagli istituti o strutture accreditate o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacita' lavorativa.

4. I giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, al day-hospital o accesso ambulatoriale, alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi precedenti, sono debitamente certificati dalle competenti strutture del Servizio sanitario nazionale o dagli istituti o strutture accreditate ove e' stata effettuata la terapia o dal medico competente. Il periodo di convalescenza post-intervento e' certificato anche dal medico di medicina generale.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia e' attivata dal dipendente e, dalla data dell'attestazione di cui al comma 2, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 43 (Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita) del CCNL 21 maggio 2018.

#### Art. 58.

Infortunati sul lavoro, malattie professionali e infermita' dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale o all'abrogata infermita' (infortunio o malattia) riconosciuta al dipendente da causa di servizio, seppure nei limiti di cui al successivo comma 2, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto pari a diciotto mesi prorogabili per ulteriori diciotto in casi particolarmente gravi. In tale periodo di comporta, che e' diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dipendente spetta la retribuzione di cui all'art. 56, comma 11, lettera a) (Assenze per malattia).

2. Per le infermita' dovute a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 44 (Infortunati sul lavoro, malattie professionali e infermita' dovute a causa di servizio) del CCNL 21 maggio 2018.

#### Art. 59.

Mutamento di profilo per inidoneita' psico-fisica

1. Nel caso in cui il dipendente sia riconosciuto temporaneamente inidoneo allo svolgimento delle proprie mansioni, l'inquadramento nell'area inferiore ha carattere temporaneo ed il posto del dipendente e' indisponibile ai fini della sua copertura. La restituzione del dipendente allo svolgimento delle originarie

mansioni del profilo di provenienza avviene al termine fissato dall'organo collegiale come idoneo per il recupero della piena efficienza fisica.

2. Nel caso in cui il dipendente venga collocato nell'area inferiore ha diritto alla conservazione del piu' favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza, ai sensi dell'art. 4, comma 4 della legge n. 68/1999. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva del nuovo livello economico senza alcun riassorbimento del trattamento in godimento, fatto salvo quanto previsto dalle norme in vigore in materia di infermita' per causa di servizio.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 (Mutamento di profilo per inidoneita' psico-fisica) del CCNL 20 settembre 2001 integrativo del CCNL 7 aprile 1999.

#### Art. 60.

##### Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternita' e della paternita' contenute nel decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo per maternita' e per paternita' di cui agli articoli 16, 17 e 28 del decreto legislativo n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 94, comma 2, lettera c) (Retribuzione e sue definizioni), inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, nonche' i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennita' per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto, per ciascun figlio, dall'art. 32, comma 1 del decreto legislativo n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianita' di servizio nonche' della maturazione della tredicesima mensilita' e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternita' o di paternita', di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita del bambino (congedo per la malattia del figlio), nei casi previsti dall'art. 47 del decreto legislativo n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalita' di cui al comma 2.

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalita' di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del decreto legislativo n. 151 del 2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda puo' essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda puo' essere presentata entro le



quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

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

#### Art. 61.

##### Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza, di alcolismo cronico, di ludopatia o di disturbi del comportamento alimentare e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalita' di sviluppo ed esecuzione del progetto:

a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto per le assenze per malattia;

b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;

c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

d) assegnazione del lavoratore a compiti della stessa area di inquadramento contrattuale diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado ovvero il coniuge o il convivente ai sensi della legge n. 76/2016 che si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per le assenze per malattia.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'azienda o ente nei quindici giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

5. Qualora risulti che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volonta' alle previste terapie, l'azienda o ente puo' procedere all'accertamento dell'idoneita' psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalita' previste dalle disposizioni relative alle assenze per malattia.

6. Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attivita' lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente e' tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'azienda o ente.

7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro e' risolto nel rispetto della normativa disciplinare.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 47 (Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche) del CCNL del 21 maggio 2018.

#### Art. 62.

##### Diritto allo studio

1. Ai dipendenti sono concessi - anche in aggiunta alle attivita' formative programmate dall'azienda o ente - permessi retribuiti,

nella misura massima individuale di centocinquanta ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unita' superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna azienda o ente all'inizio di ogni anno.

2. I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite percentuale gia' stabilito dal comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.

3. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgono dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della legge n. 300 del 1970.

4. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi, svolti anche in modalita' 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 nonche' per sostenere i relativi esami.

5. Il personale di cui al presente articolo interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non puo' essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario ne' al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale. Nell'ambito della contrattazione integrativa, potranno essere previste ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione europea, finalizzati alla acquisizione di specifica professionalita' ovvero corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo, nel rispetto delle priorita' di cui al comma 6.

6. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorita':

a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;

b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);

c) dipendenti ammessi a frequentare le attivita' didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b) nonche' i dipendenti di cui al comma 12.

7. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, la precedenza e' accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari o che frequentino i corsi di cui al comma 12.

8. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 sussista ancora parita' di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parita', secondo l'ordine decrescente di eta'. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza sono definite dalla contrattazione integrativa.

9. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi gia' utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi per

straordinario già effettuato.

10. Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'azienda o ente potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.

11. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4 il dipendente in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi giornalieri retribuiti previsti appositamente dal presente CCNL per la partecipazione agli esami.

12. Ai lavoratori a con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi del comma 1, iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 48 (Diritto allo studio) del CCNL del 21 maggio 2018.

## Capo V Mobilità

### Art. 63

#### Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria del personale

1. La mobilità volontaria tra aziende ed enti è disciplinata dall'art. 30, del decreto legislativo n. 165/2001.

2. Al fine di rendere maggiormente trasparente l'istituto della mobilità volontaria, è stabilito quanto segue:

a) la mobilità avviene nel rispetto dell'area e del profilo professionale dei dipendenti in relazione al posto da coprire. Resta fermo quanto previsto all'art. 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);

b) il bando, da emanarsi con cadenza annuale e pubblicato sul sito web aziendale, riportante i profili ricercati dall'azienda, indica procedure e criteri di valutazione;

c) la partecipazione è consentita a tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di esperienza e competenza indicati nel bando;

d) la mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro;

e) il fascicolo personale segue il dipendente trasferito;

f) fermo restando che l'attivazione della mobilità richiede il consenso dell'ente o azienda di appartenenza, la partecipazione al bando avviene anche senza il preventivo assenso della stessa. L'azienda o ente di appartenenza, ricevuta la richiesta di assenso, risponde motivatamente entro trenta giorni.

3. Nell'applicazione del comma 2, 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.

4. 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.

5. Resta consentita la mobilità per interscambio/compensazione ai sensi dell'art. 29-bis e 30 del decreto legislativo n. 165/2001 e relative disposizioni applicative.

6. La mobilità volontaria non comporta l'assoggettamento al periodo di prova secondo quanto disposto dall'art. 40, commi 11 e 12, (Periodo di prova).

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 52

(Integrazione ai criteri per la mobilita' volontaria del personale) del CCNL del 21 maggio 2018 e l'art. 21 (Mobilita') del CCNL del 19 aprile 2004.

## Capo VI

### Formazione del personale

#### Art. 64.

##### Principi generali e finalita' della formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualita' ed efficacia dell'attivita' delle aziende ed enti.

2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, le aziende ed enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessita' di dare ulteriore impulso all'investimento in attivita' formative.

3. Le attivita' di formazione sono in particolare rivolte a:  
valorizzare il patrimonio professionale presente nelle aziende ed enti;

assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operativita' dei servizi migliorandone la qualita' e l'efficienza;

garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonche' il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialita' dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;

incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualita' ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 53 del CCNL 21 maggio 2018.

#### Art. 65.

##### Pianificazione strategica di conoscenze e saperi

1. Le parti riconoscono l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi differenziati per target di riferimento, al fine di colmare lacune di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti che siano inseriti nell'ambito di appositi sistemi di accreditamento e che garantiscano alta qualificazione, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica.

2. Le aziende ed enti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 66, comma 3 (Destinatari dei processi della formazione), favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonche' interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base.

3. Le aziende ed enti pianificano altresì programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze e di riqualificazione per i dipendenti anche in relazione al monitoraggio della performance individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della pubblica amministrazione.

4. Le aziende ed enti nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, favoriscono la formazione di tutto il personale finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere se' stessi ed i colleghi da atti di violenza, attraverso la formazione sui rischi

specifici connessi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire pazienti aggressivi e violenti.

#### Art. 66.

##### Destinatari dei processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi rilevati nell'organizzazione, anche in conseguenza di innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, processi di mobilità, processi di reclutamento di nuovo personale, programmi di sviluppo della qualità dei servizi, esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione del personale. Gli stessi piani individuano altresì le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché i soggetti esterni, tra quelli di cui al comma 6 del presente articolo, coinvolti nella realizzazione delle attività programmate.

2. 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.

3. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le aziende ed enti, compatibilmente con le esigenze organizzative connesse con l'organizzazione delle attività formative, favoriscono la partecipazione a successivi moduli formativi aventi il medesimo oggetto, dei dipendenti impossibilitati a partecipare per oggettivi impedimenti. L'impossibilità a partecipare deve, in ogni caso, essere tempestivamente comunicata con congruo anticipo. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 4, lettera a).

4. I piani di formazione definiscono quali iniziative aziendali abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed in particolare stabiliscono:

a) le attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata;

b) le attività formative aventi l'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione, tenendo conto dell'evoluzione delle normative e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane.

5. Per garantire l'obiettivo di una formazione permanente e diffusa, i piani di formazione di cui al comma 1 definiscono anche le metodologie formative e didattiche e, in tale ambito, valutano la possibilità, per accrescere l'efficacia e l'efficienza delle iniziative programmate, di attivare metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

6. Nell'attuazione dei piani di formazione, nel rispetto delle disposizioni di legge in materia, le aziende ed enti possono assumere iniziative di collaborazione con altre aziende, enti o amministrazioni ed altri soggetti privati, finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

7. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'azienda ed ente è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa azienda ed ente.

8. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e di alloggio, ove ne sussistano i presupposti. Al fine di favorire la partecipazione nelle aziende ed enti con articolazione sul territorio e' privilegiata l'organizzazione di attività a livello regionale o territoriale, ove non sia possibile realizzare attività di formazione a distanza.

9. Le aziende ed enti individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 8 (Organismo paritetico per l'innovazione), possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

10. Le aziende ed enti curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

11. Le aziende ed enti e le organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), possono costituire enti bilaterali per la formazione, in ogni caso nel rispetto delle disposizioni e dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente.

12. Nell'ambito dell'organismo paritetico di cui all'art. 8 (Organismo paritetico per l'innovazione):

a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

b) possono essere formulate proposte all'azienda ed ente, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.

13. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

14. La partecipazione del personale all'attività formativa si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

a) corsi di insegnamento previsti dall'art. 6 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502;

b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale organizzati dal servizio sanitario nazionale;

c) formazione di base e riqualificazione del personale.

15. Le attività di cui al comma 14 sono riservate di norma al personale delle strutture presso le quali si svolge la formazione stessa, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.

16. Il personale e' ammesso alla formazione secondo le modalità previste dai regolamenti delle singole aziende ed enti, privilegiando la competenza specifica.

17. L'attività formativa, se svolta fuori orario di lavoro, e' remunerata in via forfettaria con un compenso orario di euro 25,82 lorde, comprensivo dell'impegno per la preparazione delle lezioni e della correzione degli elaborati nonche' per la partecipazione alle attività degli organi didattici. Se l'attività in questione e' svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20% per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati, in quanto effettuato fuori dell'orario di lavoro.

18. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 54 del CCNL 21 maggio 2018, l'art. 29, commi 14, 15, 16 e 17 del CCNL 7 aprile 1999 e l'art. 20, comma 8 del CCNL 19 aprile 2004.

Art. 67.

Formazione continua ed ECM

1. La formazione continua e l'ECM costituiscono requisito

indispensabile per svolgere attività proprie del profilo, al fine di migliorare le competenze professionali, anche avanzate, ivi incluse quelle informatiche e digitali. Ferma restando la formazione obbligatoria e facoltativa di cui all'art. 66 (Destinatari dei processi della formazione), la formazione continua del personale del ruolo sanitario di cui all'art. 16-bis e seguenti del decreto legislativo n. 502/1992 e' da svolgersi sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati dalle regioni e concordati in appositi progetti formativi presso l'azienda o ente e in coerenza con l'assetto organizzativo e funzionale di ogni singola azienda o ente. L'attività formativa e' finalizzata alla valorizzazione delle risorse umane attraverso programmi mirati allo sviluppo delle professionalità'.

2. L'azienda e l'ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa e' considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'azienda o ente. La relativa disciplina e', in particolare riportata nei commi 8 e seguenti del precedente articolo (Destinatari e processi della formazione) come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.

3. Le parti concordano che - nel caso di mancato rispetto da parte dell'azienda o ente della garanzia prevista dal comma 2 circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte del personale interessato - non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16-quater del decreto legislativo n. 502 del 1992. Ne consegue che, in tali casi, le aziende ed enti non possono intraprendere iniziative unilaterali per la durata del presente contratto.

4. Ove, viceversa la garanzia del comma 2 venga rispettata, il dipendente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, non potrà partecipare per il triennio successivo alle selezioni interne a qualsiasi titolo previste.

5. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.

6. Al fine di ottimizzare le risorse disponibili per garantire la formazione continua a tutto il personale del ruolo sanitario destinatario dell'art. 16-bis citato al comma 1 e, comunque, la formazione in genere al personale degli altri ruoli, nelle linee di indirizzo sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali ove non sia possibile assicurarla a livello interno.

7. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza in base ai piani di cui al comma 1. Ove il dipendente prescelga corsi di formazione non rientranti nei piani suddetti ovvero corsi che non corrispondano alle suddette caratteristiche, la formazione - anche quella continua - rientra nell'ambito della formazione facoltativa per la quale sono utilizzabili gli istituti dei permessi retribuiti di cui all'art. 50, comma 1, lettera a) (Permessi giornalieri retribuiti), dell'art. 62 (Diritto allo studio) e dell'art. 68 (Congedi per la formazione).

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 55 (Formazione continua ed ECM) del CCNL del 21 maggio 2018.

#### Art. 68.

##### Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dagli articoli 5 e 6 della legge n. 53/2000 per quanto attiene alle finalità e durata, sono concessi salvo comprovate esigenze di

servizio.

2. Ai lavoratori, con anzianita' di servizio di almeno cinque anni presso la stessa azienda o ente del comparto, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa definisce i criteri per la distribuzione e utilizzazione della percentuale.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianita', devono presentare all'azienda o ente una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attivita' formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attivita' formative.

4. Il confronto di cui all'art. 6, comma 3, lettera l) individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale di cui al comma 2.

5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative dei servizi ed uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalita' del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'azienda puo' differire motivatamente - comunicandolo per iscritto - la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo puo' essere piu' ampio per consentire la utile partecipazione al corso.

6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermita' previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporta, alla determinazione del trattamento economico, alle modalita' di comunicazione all'azienda ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute negli articoli 56 (Assenze per malattia) e 58 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermita' dovute a causa di servizio) del presente CCNL.

7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 puo' rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorita'.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 (Congedi per la formazione) del CCNL 20 settembre 2001 integrativo del CCNL 7 aprile 1999.

#### Art. 69.

##### Decorrenza e disapplicazioni del titolo IV

1. Con l'entrata in vigore del presente titolo ai sensi dell'art. 2, comma 2, (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), e fermo restando quanto previsto nell'art. 3 (Conferme) cessano, in particolare, di avere efficacia:

articoli 22, comma 7, del CCNL del 7 aprile 1999 «Norma finale e transitoria»;

art. 12, comma 8, lettera a) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 «Aspettativa»;

la Tabella 1 allegata al CCNL 1° settembre 1995;

art. 6 del CCNL del 20 settembre 2001 integrativo del CCNL del 7 aprile 1999 «Mutamento di profilo per inidoneita' psico-fisica»;

art. 56 del CCNL 21 maggio 2018 «Decorrenze e disapplicazioni».

2. Con l'entrata in vigore del presente titolo ai sensi dell'art. 2, comma 2, (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) cessano di avere efficacia il Capo I «Costituzione del rapporto di lavoro» e il Capo II «Istituti dell'orario di lavoro» del CCNL 21 maggio 2018.

3. Con l'entrata in vigore del Capo VI sulla Formazione del personale, ai sensi dell'art. 2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del presente CCNL, oltre alle disapplicazioni riportate nei singoli articoli, cessano di avere efficacia e sono pertanto disapplicate tutte le altre disposizioni in



materia di formazione del personale ovunque previste nei precedenti CCNL del comparto.

## TITOLO V

### TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Capo I

#### Lavoro a tempo determinato

#### Art. 70.

#### Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Le aziende ed enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto delle previsioni dell'art. 36 del decreto legislativo n. 165/2001 e, in quanto compatibili, delle previsioni degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi. Per il personale sanitario, il relativo limite di durata massima dei contratti a tempo determinato, ivi compresi gli eventuali rinnovi, dovrà essere individuato dalla singola Azienda o ente in considerazione della necessità di garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto dei livelli essenziali di assistenza e in conformità alle linee di indirizzo emanate dalle regioni. Comunque, anche per tale personale, la deroga alla durata massima non può superare i dodici mesi.

3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascuna Azienda o ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per le aziende ed enti che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal decreto legislativo n. 81 del 2015 sono:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità delle aziende ed enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità.

5. Le aziende ed enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del decreto legislativo n. 165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

- a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo

determinato puo' essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

b) sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternita', di congedo parentale, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del decreto legislativo n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato puo' avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

7. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 6, l'Azienda o ente puo' procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo n. 165/2001 e dell'art. 28 del CCNL del 7 aprile 1999 (Mansioni superiori) a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

8. Nei casi di cui alle lettere a) e b), del comma 6, nel contratto individuale e' specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 7. La durata del contratto puo' comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

9. L'assunzione con contratto a tempo determinato puo' avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.

10. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

11. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, e fermo restando quanto stabilito dal comma 2 con riguardo al personale sanitario, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima categoria, e' possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non puo' superare i dodici mesi e puo' essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;

b) particolari necessita' delle aziende ed enti di nuova istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalita';

d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;

e) rinnovo o proroga di un contributo finanziario.

12. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 11 e fermo restando quanto stabilito dal comma 2 con riguardo al personale sanitario, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, puo' essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi.

13. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato puo' trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5 del decreto legislativo n. 165/2001.

14. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

15. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 57 (Contratto di lavoro a tempo determinato) del CCNL del 21 maggio 2018.

## Art. 71.

## Trattamento economico - normativo del personale con contratto a tempo determinato

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le precisazioni delle seguenti lettere e dei successivi commi:

a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 49, comma 4 (Ferie e recupero festività sopresse) ; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di ventotto o trentadue giorni, stabilito dall'art. 49, commi 2 e 3 (Ferie e recupero festività sopresse) , a seconda della articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o sei giorni;

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 56 (Assenze per malattia), si applica l'art. 5 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983, n. 638 ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; definiti i periodi retribuiti, il trattamento economico spettante è quello stabilito secondo i criteri di cui all'art. 56, comma 11, (Assenze per malattia), in misura proporzionalmente rapportata alla durata del contratto. Se il periodo retribuibile è inferiore o uguale a due mesi, il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 56 (Assenze per malattia);

d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di quindici giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 50, comma 2 (Permessi giornalieri retribuiti);

e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lettera d), sono concessi i seguenti permessi:

permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 51 (Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari);

permessi per esami o concorsi o per aggiornamento professionale facoltativo di cui all'art. 50, comma 1, lettera a) (Permessi giornalieri retribuiti). Per il diritto allo studio, resta fermo quanto previsto all'art. 62, comma 2 (Diritto allo studio);

permessi di cui all'art. 54 (Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici);

permessi per lutto di cui, all'art. 50, comma 1, lettera b) (Permessi giornalieri retribuiti).

f) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;

g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 104/1992 e successive modificazioni ed integrazioni e la legge n. 53/2000 ivi compresi i

permessi per lutto ai quali si applica la disciplina legale nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi

h) nel caso di assunzione a tempo indeterminato nell'azienda o ente o presso altre aziende od enti del SSN, l'utilizzo dei permessi previsti dall'art. 50 (Permessi giornalieri retribuiti), dall'art. 51 (Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari) e dall'art. 54 (Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici) deve tenere conto del numero dei permessi di cui alla lettera e), già fruiti con contratti a tempo determinato, svolti nello stesso anno solare.

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 40 (Periodo di prova), non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 40 (Periodo di prova), in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nei citati articoli. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'Azienda o ente deve essere motivato.

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto del comma 2, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 codice civile

4. In tutti i casi in cui il CCNL prevede la cessazione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 10 dell'art. 70 (Contratto di lavoro a tempo determinato) e del comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di quindici giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i trenta giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra professionalità richiesta nei posti da coprire ed esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. Le aziende ed enti assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del decreto legislativo n. 81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso la medesima azienda o ente, nel medesimo profilo e area di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 58 (Trattamento economico - normativo del personale con contratto a tempo determinato) del CCNL del 21 maggio 2018.

## Capo II

### Somministrazione di lavoro a tempo determinato

## Contratto di somministrazione

1. Le aziende ed enti possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 70, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato).

3. Il ricorso al contratto di somministrazione non e' consentito per i profili professionali dell'area del personale di supporto ovvero per i profili professionali anche dell'area degli assistenti e dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari addetti alla vigilanza e ai compiti ispettivi. E' rimessa alla valutazione delle aziende ed enti la possibilita' di ricorrere alla forma di flessibilita' di cui al presente articolo per le esigenze dei servizi di emergenza. Il contratto di somministrazione non e' utilizzabile per fronteggiare stabilmente le carenze di organico. L'azienda o ente puo' ricorrere a tale flessibilita', tenendo conto dell'economicita' dello strumento e della programmabilita' delle urgenze.

4. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attivita' per le quali sono previste specifiche indennita', hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. La contrattazione integrativa definisce le condizioni, i criteri e le modalita' per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, nell'ambito delle disponibilita' gia' destinate dalle aziende ed enti per tale specifica finalita'.

5. L'Azienda o ente comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.

6. Le aziende ed enti sono tenuti, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal decreto legislativo n. 81/2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attivita' lavorativa in cui saranno impegnati.

7. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare presso gli enti utilizzatori i diritti di liberta' e di attivita' sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

8. Nell'ambito dell'organismo paritetico di cui all'art. 8 (Organismo paritetico per l'innovazione) sono fornite informazioni sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui profili professionali interessati.

9. Per quanto non disciplinato da presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia. In conformita' alle vigenti disposizioni di legge e fermo restando quanto previsto dall'art. 2 del decreto legislativo del 28 luglio 2000, n. 254, e' fatto divieto alle aziende ed enti di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate ai sensi della vigente normativa in materia di lavoro somministrato.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 59 (Contratto di somministrazione) del CCNL del 21 maggio 2018.

**Capo III****Lavoro a tempo parziale****Art. 73.****Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Le aziende ed enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:

a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;

b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non puo' superare il 25 per cento della dotazione organica di ciascun profilo professionale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite e' arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unita'.

3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i lavoratori gia' in servizio presentano apposita domanda, con cadenza periodica. Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attivita' di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 6.

4. L'azienda o ente, entro il termine di sessanta giorni dalla ricezione della domanda, puo' concedere la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalita' di cui al comma 11, oppure negare con atto motivato la stessa qualora:

a) sia stato gia' raggiunto il limite di cui al comma 2;

b) l'attivita' di lavoro autonomo o subordinato che il lavoratore intende svolgere comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attivita' di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilita';

c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalita' del servizio.

5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del decreto-legge n. 112/2008.

6. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attivita' lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilita' e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'azienda o ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attivita' lavorativa esterna.

7. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dalle aziende ed enti in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, e' possibile elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10 %. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 3, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.

8. Nella valutazione delle domande, viene data la precedenza ai seguenti casi:

a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8, commi 4 e 5, del decreto legislativo n. 81/2015;

b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;

c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternita' o paternita';

d) documentata necessita' di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

e) necessita' di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi, senza possibilita' alternativa di assistenza, che accedano a programmi

terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;

f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del decreto legislativo n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'azienda o ente da' luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di quindici giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento dei contingenti fissati nei commi 2 e 7.

10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonche' della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro e' articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro puo' avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 10 nonche' l'eventuale durata del rapporto di lavoro a tempo parziale.

12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilita' del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilita' del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

14. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 60 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCNL del 21 maggio 2018.

#### Art. 74.

#### Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. La prestazione lavorativa in tempo parziale non puo' essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale puo' essere:

a. orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (cinque o sei giorni);

b. verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

c. misto ossia con combinazione delle due modalita' indicate nelle lettere a) e b).

3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente. In presenza di particolari e motivate esigenze, il dipendente puo' concordare con l'azienda o ente ulteriori modalita' di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie definite ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera a) (Confronto), in base alle tipologie del regime orario

giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna azienda o ciascun ente, tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali. La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione, di cui ai commi 2 e 3, richiesta dall'azienda o ente avviene con il consenso scritto dell'interessato.

4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'azienda o ente, senza effetti di ricaduta sulla regola del riproporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

5. 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 decreto legislativo n. 151/2001 e alla legge n. 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.

6. 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 centodue ore annue individuali.

7. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non può effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività di supporto all'intramoenia.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 61 (Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCNL del 21 maggio 2018.

#### Art. 75.

#### Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile, previsto dal contratto individuale del lavoratore e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno. In presenza di un



rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione globale di fatto di cui all'art. 94 (Retribuzione e sue definizioni), maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrano comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la maggiorazione di cui al precedente comma 5 e' elevata al 25%.

7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto e' consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalita' di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all'art. 47 (Lavoro straordinario).

8. Il lavoratore puo' rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015.

9. 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 sopresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico e' 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 ripropongono solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, e' comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal decreto legislativo n. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, e' commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. 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 e' commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale e' proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità e le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa area, differenziale economico di professionalità e profilo professionale.

11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

12. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel decreto legislativo n.

81/2015.

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 62 (Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCNL del 21 maggio 2018.

## TITOLO VI LAVORO A DISTANZA

### Capo I

#### Lavoro agile

#### Art. 76.

##### Definizione e principi generali

1. Il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 e' una delle possibili modalita' di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attivita' di lavoro, previamente individuati dalle aziende o enti, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalita'. Esso e' finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

2. Il lavoro agile e' una modalita' 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. Ove necessario per la tipologia di attivita' svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'azienda o ente i luoghi ove e' possibile svolgere l'attivita'. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente e' tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonche' la piena operativita' della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la piu' assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine, l'azienda o ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalita' agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalita' a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime attribuzioni esclusivamente all'interno dell'Azienda o Ente, con le precisazioni di cui al presente titolo.

4. L'Azienda o ente garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunita' rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attivita' lavorativa in presenza.

#### Art. 77.

##### Accesso al lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed e' consentito a tutti i lavoratori - siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato - con le precisazioni di cui al presente titolo.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 6, comma 3, lettera

1) (Confronto), l'azienda o ente individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, fermo restando che sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo di strumentazioni o documentazioni non remotizzabili.

3. L'azienda o ente nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime, e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti nonché l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire, nell'esercizio della loro attività lavorativa, gli stessi livelli prestazionali previsti per l'attività in presenza, l'azienda o ente - previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lettera l) (Confronto) avrà cura, fermo restando quanto previsto nel periodo precedente, di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

#### Art. 78.

##### Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli articoli 19 e 21 della legge n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'azienda e ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;

b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;

c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine di preavviso non inferiore a trenta giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 legge n. 81/2017;

d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;

e) indicazione della fascia di cui all'art. 79, comma 1, lettera a) (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione);

f) i tempi di riposo del lavoratore che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni ed integrazioni;

h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.

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

#### Art. 79.

##### Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

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

a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è

contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalita' similari. Tale fascia oraria non puo' essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;

b) fascia di inoperabilita' - nella quale il lavoratore non puo' erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di undici ore di riposo consecutivo di cui all'art. 43, comma 5 (Orario di Lavoro) a cui il lavoratore e' tenuto nonche' il periodo di lavoro notturno tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del giorno successivo.

2. Nella fascia di contattabilita', il lavoratore puo' richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per motivi personali o familiari di cui all'art. 51 (Permessi retribuiti per motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e successive modificazioni ed integrazioni, i permessi per assemblea di cui all'art. 13 (Diritto di assemblea) e i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, e' sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per la fascia di contattabilita'.

3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalita' agile non e' possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attivita' lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente e' tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente o responsabile. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, puo' richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore e' tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile puo' essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

6. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lettera b), negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lettera a) non sono richiesti contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'azienda o ente.

#### Art. 80.

##### Formazione nel lavoro agile

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attivita' del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalita' di svolgimento della prestazione.

2. La formazione di cui al comma 1 dovra' perseguire l'obiettivo di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalita' agile nonche' di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione, la condivisione delle informazioni e la salute e sicurezza sul lavoro.

## Capo II

### Altre forme di lavoro a distanza

## Art. 81.

## Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto e' 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 e' assegnato.

2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'azienda o ente - puo' essere svolto nelle forme seguenti:

a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attivita' lavorativa dal domicilio del dipendente;

b) altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite.

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore e' soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 6, comma 3, lettera l) (Confronto), le aziende o enti possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attivita', previamente individuate dalle stesse aziende o enti, ove e' richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operativita' ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreche' affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 43 (Orario di lavoro) .

5. L'azienda o ente concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attivita' lavorativa ed e' tenuta alla verifica della sua idoneita', anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, concorda con il lavoratore tempi e modalita' di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

6. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo, si applica quanto previsto in materia di lavoro agile all'art. 78 (Accordo individuale) con eccezione del comma 1, lettera e) dello stesso, art. 79, commi 4 e 5 (Articolazione della prestazione in modalita' agile e diritto alla disconnessione) e art. 80 (Formazione).

## Art. 82.

## Decorrenza e disapplicazioni del titolo VI

1. Con l'entrata in vigore del presente titolo ai sensi dell'art. 2, comma 2, (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), e fermo restando quanto previsto nell'art. 3 (Conferme) cessa di avere efficacia l'art. 36 del CCNL 20 settembre 2001 integrativo del CCNL 7 aprile 1999.

**TITOLO VII  
RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE**

## Art. 83.

## Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilita' e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialita' dell'attivita' amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54, decreto legislativo n. 165/2001 e nel codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna azienda o ente.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'azienda o ente e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualita' del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'azienda o ente anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;

c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attivita' amministrativa previste dalla legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'azienda o ente, e dal decreto legislativo n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa azienda o ente in ordine al decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000 in tema di autocertificazione;

e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalita' previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile preposto;

f) durante l'orario di lavoro o durante l'effettuazione dell'attivita' lavorativa in modalita' a distanza, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignita' della persona;

g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attivita' che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;

h) eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o attribuzioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine e' rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge o costituisca illecito amministrativo;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attivita' del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilita';

j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;

k) non valersi di quanto e' di proprieta' dell'azienda o ente per ragioni che non siano di servizio;

l) non chiedere ne' accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilita' in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013;

m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'azienda o ente da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'azienda o ente stesso in locali non aperti al pubblico;

n) comunicare all'azienda o ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza salvo comprovato impedimento;

p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

q) comunicare all'azienda o ente la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

r) rispettare gli obblighi contenuti al titolo VI - Lavoro a distanza;

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

#### Art. 84.

##### Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

b) rilevanza degli obblighi violati;

c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) grado di danno o di pericolo causato all'azienda o ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

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

3. La sanzione disciplinare, dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, ivi incluse quelle relative al lavoro a distanza, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lettera a) del decreto legislativo n. 165/2001;

b) condotta non conforme, nell'ambiente di lavoro, a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'azienda o ente o di terzi;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'azienda o ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300/1970;

f) negligenza o insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del decreto legislativo n. 165/2001;

g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del decreto legislativo n. 165/2001;

h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'azienda o ente e destinato al welfare integrativo a favore dei dipendenti ai sensi dell'art. 89 (Welfare integrativo).

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;

c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art. 55-quater, comma 1, lettera b) del decreto legislativo n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio - anche svolto in modalità a distanza o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'azienda o ente, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato ritardo, non superiore a cinque giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;

e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'azienda o ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;

g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lettera e) del decreto legislativo n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;

h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lettera e) del decreto legislativo n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori, nell'ambiente di lavoro, che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'azienda o ente, agli utenti o ai terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del decreto legislativo n. 165/2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art. 55-sexies, comma 3 del decreto legislativo n. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;

b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'azienda o ente o ad esso affidati;

c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;

d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;

e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'azienda o ente agli utenti o a



terzi.

f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuita' con le giornate festive e di riposo settimanale;

g) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui e' necessario assicurare continuita' nell'erogazione di servizi all'utenza.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1) con preavviso per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lettere b), c) e da f-bis) a f)-quinquies del decreto legislativo n. 165/2001;

b) la recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8;

c) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravita';

d) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravita';

e) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16, comma 2 secondo e terzo periodo del decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013;

f) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravita' tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

g) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attivita' previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'azienda o ente;

2) senza preavviso per:

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lettera a), d), e) ed f) del decreto legislativo n. 165/2001;

b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 68 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale) del CCNL del 21 maggio 2018, fatto salvo quanto previsto dall'art. 69 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del CCNL del 21 maggio 2018;

c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravita';

d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravita' tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna, anche non passata in giudicato:

per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del decreto legislativo n. 235/2012;

per i delitti indicati dall'art. 12, commi 1, 2 e 3 della legge 11 gennaio 2018, n. 3;

quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97;

per gravi delitti commessi in servizio.

f) violazioni dolose degli obblighi non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravita' tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti

sanzionabili, ai codici di comportamento aziendali e agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 64 (Obblighi del dipendente), e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicita' mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'azienda o ente secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165/2001.

12. In sede di prima applicazione, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro quindici giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 66 (Codice disciplinare) del CCNL del 21 maggio 2018.

## TITOLO VIII ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 85.

#### Termini di preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennita' sostitutiva dello stesso i relativi termini sono fissati come segue:

- a. due mesi per dipendenti con anzianita' di servizio fino a cinque anni;
- b. tre mesi per dipendenti con anzianita' di servizio fino a dieci anni;
- c. quattro mesi per dipendenti con anzianita' di servizio oltre dieci anni.

Per anzianita' deve intendersi quella maturata presso l'azienda o ente in cui si verifica la risoluzione salvo il caso in cui il dipendente provenga da un'altra amministrazione mediante il passaggio diretto di personale ai sensi dell'art. 30 del decreto legislativo n. 165/2001.

2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla meta'.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 e' tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennita' pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'azienda o ente ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. E' in facolta' della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.

6. L'assegnazione delle ferie non puo' avvenire durante il periodo di preavviso.

7. Il periodo di preavviso e' computato nell'anzianita' a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dipendente o a seguito di accertamento dell'inidoneita' assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio, l'azienda o ente corrisponde agli aventi diritto l'indennita' sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonche', ove consentito ai sensi dell'art. 49 comma 11 (Ferie e recupero festivitita' soppresse), una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennita' sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute nel caso di ricovero ospedaliero di cui

all'art. 56, comma 11, lettera a) (Assenze per malattia).

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 72 (Termini di preavviso) del CCNL del 21 maggio 2018.

## TITOLO IX ISTITUTI NORMO-ECONOMICI

### Art. 86.

#### Coperture assicurative per la responsabilita' civile

1. Le aziende o enti garantiscono con oneri a proprio carico, un'adeguata copertura assicurativa o altre analoghe misure per la responsabilita' civile di tutti i dipendenti del presente comparto, ivi comprese le spese di assistenza tecnica e legale ai sensi dell'art. 88 (Patrocinio legale) per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attivita', in conformita' a quanto disposto dall'articolo 10 della legge 8 marzo 2017, n. 24 e dai decreti ministeriali ivi previsti, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

2. Sono fatte salve eventuali iniziative regionali per la copertura assicurativa di cui al comma 1.

3. Le aziende ed enti rendono note ai dipendenti, con completezza e tempestivita', tutte le informazioni relative alla copertura assicurativa e alle altre analoghe misure previste dal comma 1 con le modalita' previste dall'articolo 10 della legge 8 marzo 2017, n. 24.

4. Le aziende stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. In tali casi e' fatto salvo il diritto del dipendente al rimborso delle altre spese documentate ed autorizzate dall'azienda per lo svolgimento del servizio.

5. La polizza di cui al comma 3 e' rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprieta' del dipendente, nonche' di lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.

6. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprieta' dell'azienda sono in ogni caso integrate con la copertura nei limiti e con le modalita' di cui ai commi 4 e 5, dei rischi di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

7. I massimali delle polizze di cui al comma 6 non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

8. Gli importi liquidati dalle societa' assicuratrici per morte o gli esiti delle lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo, sono detratti - sino alla concorrenza - dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 25 del CCNL del 20 settembre 2001 integrativo del CCNL del 7 aprile 1999 (Copertura assicurativa).

### Art. 87.

#### Sistemi per la gestione del rischio

1. Le parti prendono atto che la promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione degli errori nell'ambito della gestione del rischio e delle logiche del Governo clinico rappresenta una condizione imprescindibile per migliorare la qualita' dell'assistenza e per l'erogazione di prestazioni piu' coerenti con le aspettative dei cittadini.

2. Le aziende ed enti attivano sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e

certificazione della qualita', volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici adeguati per una corretta valutazione delle modalita' di lavoro da parte dei professionisti nell'ottica di diminuire le potenzialita' di errore e, quindi, di responsabilita' professionale nonche' di ridurre la complessiva sinistrosita' delle strutture sanitarie.

3. Le aziende ed enti sono tenute a dotarsi di sistemi e strutture per la gestione del rischio, costituite da professionalita' specifiche ed adeguate secondo gli atti di indirizzo regionali in materia, e, nell'ottica di fornire trasparenza e completezza al processo di accertamento dei fatti, coinvolgono il professionista interessato nel sinistro in esame. Le aziende ed enti si avvalgono delle strutture per la gestione dei rischi gia' previste per la dirigenza sanitaria.

4. Al fine di individuare modalita' di gestione e di ricomposizione dei conflitti, le aziende ed enti ricercano mediazioni stragiudiziali e potenziano la trattazione del contenzioso, mediante lo sviluppo di specifiche competenze legali e medico-legali, nonche' l'istituzione, senza oneri aggiuntivi, di appositi comitati per la valutazione dei rischi. Le aziende ed enti si avvalgono dei comitati per la valutazione dei rischi gia' previsti per la dirigenza sanitaria.

5. Il personale di elevata qualificazione deve avere un ruolo attivo sia nella corretta ed informata gestione del rischio che nelle attivita' connesse alla prevenzione dello stesso. A tal fine e' tenuto a partecipare annualmente alle iniziative di formazione aziendale secondo le linee di indirizzo regionali.

6. Ai fini di cui al presente articolo, le regioni forniscono le necessarie linee di indirizzo sulle materie di cui al presente articolo.

#### Art. 88.

##### Patrocinio legale

1. L'azienda e ente, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilita' civile, amministrativo-contabile o penale nei confronti del dipendente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto conflitto di interessi, anche solo potenziale, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli relativi alle fasi preliminari e ai consulenti tecnici, per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

2. Qualora il dipendente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, intenda nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'azienda o ente o a supporto dello stesso, i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti di cui al comma 1 e, nell'ambito del procedimento penale, con sentenza definitiva di assoluzione o decreto di archiviazione per infondatezza della notizia di reato o perche' il fatto non e' previsto dalla legge come reato, l'azienda o ente procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potra' essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dipendente, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale, ivi inclusi i procedimenti amministrativo-contabili ove il rimborso avverra' nei limiti di quanto liquidato dal giudice.

3. L'assistenza di cui ai commi 1 e 2 e' garantita altresì per i procedimenti costituenti condizioni di procedibilita' nei giudizi di responsabilita'.

4. I costi sostenuti dall'azienda o ente in applicazione dei commi 1, 2 e 3, con riferimento alla responsabilita' civile, sono

coperti dalla polizza assicurativa o dalle altre analoghe misure di cui all'art. 86 (Coperture assicurative per la responsabilita' civile).

5. L'azienda dovra' esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'azienda o ente per la sua difesa ivi inclusi gli oneri sostenuti nei procedimenti di cui al comma 3.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 26 del CCNL del 20 settembre 2001 integrativo del CCNL del 7 aprile 1999.

#### Art. 89.

##### Welfare integrativo

1. Le aziende ed enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);

b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c. contributi a favore di attivita' culturali, ricreative e con finalita' sociale;

d. prestiti a favore di dipendenti in difficolta' ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessita' di affrontare spese non differibili;

e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale anche a copertura di particolari eventi avversi (es. ictus, infarto, ecc.) aggiuntivi a quanto gia' indicato dall'art. 86 (Coperture assicurative per la responsabilita' civile);

f. contribuzione delle spese per l'attivazione di convenzioni per asili nido ove non presenti in azienda.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al comma 1 sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialita' e condizioni di lavoro).

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 94 del CCNL del 21 maggio 2018.

#### Art. 90.

##### Servizio fuori sede

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

1. la durata del servizio inferiore a otto ore;

2. il servizio viene effettuato entro il raggio di 50 km dalla ordinaria sede di lavoro.

Qualora risulti piu' conveniente raggiungere tali altri luoghi partendo direttamente dalla dimora abituale, l'inizio e la fine del servizio potranno avvenire presso la dimora del dipendente e la stessa e' attestata con le modalita' sostitutive di controllo di cui al comma 7 dell'art. 43 (Orario di lavoro).

2. Nei casi previsti al comma 1, 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.

3. Il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attivita' e' da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

4. Le aziende ed enti stabiliscono, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, le condizioni per il rimborso delle spese relative al

trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato nonche' la disciplina del servizio fuori sede per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalita' procedurali.

#### Art. 91.

##### Trattamento di trasferta

1. 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 attivita' lavorativa in localita' 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:

a. il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso e' quella «economica»;

b. il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o, nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'azienda o ente, dei taxi;

c. 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 euro 44,26;

d. per le trasferte di durata non inferiore a otto ore e fino a dodici ore, il rimborso per un pasto nel limite di euro 22,26;

e. per le trasferte continuative nella medesima localita' di durata non inferiore a trenta giorni, rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente piu' conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima localita', ai sensi della lettera c);

f. il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni, nel caso che l'attivita' lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, considerando, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, fatto salvo quanto previsto dai commi 2 e 3;

2. Solo nel caso degli autisti si considera attivita' lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.

3. Le aziende ed enti individuano, con gli atti di cui al comma 6, le attivita' svolte in particolarissime situazioni operative che, in considerazione dell'impossibilita' di fruire durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, comportano la corresponsione della somma forfetaria di euro 25,82 lordi giornalieri, in luogo dei rimborsi di cui al comma 1. Per le aziende ed enti interessati, le suddette attivita', a titolo esemplificativo, sono cosi' individuate:

a. attivita' di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;

b. assistenza ed accompagnamento di pazienti ed infermi durante il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza;

c. interventi in zone particolarmente disagiate quali lagune, fiumi, boschi e selve;

d. attivita' che comportino imbarchi brevi su unita';

e. attivita' di controllo, di rilevazione, di collaudo, di vigilanza, di verifica ed ispettiva, sanitaria, di tutela del lavoro, di tutela dell'ambiente, del territorio e del patrimonio culturale, di tutela della salute, di repressione frodi e similari;

f. attivita' di assistenza sociale.

4. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del

trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

5. Le aziende ed enti stabiliscono, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato nonche' la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalita' procedurali, nonche' quanto previsto dal comma 3.

6. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle disposizioni legislative vigenti.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse gia' previste nei bilanci delle singole aziende ed enti per tale specifica finalita'.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 95 (Trattamento di trasferta) del CCNL del 21 maggio 2018.

## TITOLO X

### TRATTAMENTO ECONOMICO

#### Capo I

#### Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari

##### Art. 92.

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

1. La struttura della retribuzione del presente personale si compone delle seguenti voci:

a) trattamento fondamentale:

stipendio tabellare corrispondente all'area di inquadramento;

indennita' di qualificazione professionale, ove spettante;

retribuzione individuale di anzianita', ove acquisita;

differenziale economico di professionalita' secondo la nuova disciplina di cui al Capo II del titolo III (Ordinamento professionale), ove acquisito, a cui si applicano i medesimi effetti previsti dall'art. 98 (Effetti dei nuovi stipendi);

assegno personale, ove acquisito;

indennita' professionale specifica, ove spettante, di cui alla tabella J;

indennita' di specificita' infermieristica, ove spettante;

indennita' tutela del malato e promozione della salute, ove spettante;

indennita' di funzione di parte fissa;

indennita' di coordinamento, ad esaurimento, di cui all'art. 21, commi 1 e 2 del CCNL 21 maggio 2018.

b) trattamento accessorio, ove spettante:

a) indennita' correlate alle condizioni di lavoro (Indennita' di turno e di servizio notturno, Indennita' per l'operativita' in particolari UO/Servizi, Indennita' di rischio radiologico, bilinguismo, indennita' di polizia giudiziaria);

b) premi correlati alla performance organizzativa o individuale;

c) pronta disponibilita';

d) compensi per lavoro straordinario;

e) indennita' di funzione di parte variabile.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 75 del CCNL del 21 maggio 2018 (Struttura della retribuzione) e l'art. 11 del CCNL 11 luglio 2019 (Struttura della retribuzione).

##### Art. 93.

Struttura della retribuzione dell'area del personale di elevata qualificazione

1. La struttura della retribuzione del presente personale si compone delle seguenti voci:

- a) trattamento fondamentale:  
stipendio tabellare di cui all'art. 100 (Trattamento economico tabellare del personale di elevata qualificazione);  
retribuzione individuale di anzianita', ove acquisita;  
indennita' di posizione di parte fissa;  
indennita' professionale specifica, ove spettante;  
indennita' di specificita' infermieristica, ove spettante;  
indennita' tutela del malato e promozione della salute, ove spettante.
- b) trattamento accessorio, ove spettante:  
indennita' di posizione di parte variabile;  
indennita' correlate alle condizioni di lavoro (Indennita' di rischio radiologico, bilinguismo, indennita' di polizia giudiziaria);  
premi correlati alla performance organizzativa e individuale;  
pronta disponibilita' ai sensi dell'art. 26, comma 8 (Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione);  
compensi per lavoro straordinario ai sensi dell'art. 26, comma 9 (Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione);

#### Art. 94.

##### Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione e' corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa prevede diverse modalita' temporali di erogazione.

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

a) retribuzione mensile: costituita dal valore economico dello stipendio tabellare mensile previsto per la posizione di ingresso per ciascuna area.

b) retribuzione base mensile: costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a) e dai differenziali economici di professionalita' di cui all'art. 19, comma 1 (Progressione economica all'interno delle aree);

c) retribuzione individuale mensile che e' costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla lettera b), dalla retribuzione individuale di anzianita', dall' indennita' di posizione o indennita' di funzione, indennita' di qualificazione professionale e da altri eventuali assegni personali o indennita' in godimento a carattere fisso e continuativo comunque denominati corrisposti per tredici mensilita';

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

3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.

4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 27 del CCNL del 7 aprile 1999 il valore del divisore e' fissato in 151.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 37 del CCNL del 20 settembre 2001 integrativo del CCNL 7 aprile 1999 (Retribuzione e sue definizioni).

#### Art. 95.

##### Struttura della busta paga

1. Al dipendente deve essere consegnata mensilmente una busta paga, in cui 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 anzianita', eventuali indennita', straordinario, turnazione, ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto (ivi comprese le quote sindacali) sia nell'aliquota applicata che nella cifra corrispondente. All'interno della busta paga sono evidenziate anche le ore accantonate in applicazione dell'art. 48 (Banca delle ore).

2. In conformita' alle normative vigenti, resta la possibilita' del lavoratore di avanzare reclami per eventuali irregolarita' riscontrate.

3. L'azienda adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi del decreto legislativo n. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 38 del CCNL del 20 settembre 2001 integrativo del CCNL 7 aprile 1999 (Struttura della busta paga).

#### Art. 96.

##### Tredicesima mensilita'

1. Le amministrazioni corrispondono una tredicesima mensilita' nel periodo compreso tra il 15 ed il 21 dicembre di ogni anno. Qualora, nel giorno stabilito, ricorra una festivit  od un sabato non lavorativo, il pagamento e' effettuato il precedente giorno lavorativo.

2. L'importo della tredicesima mensilita' e' pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. 94, comma 2, lettera c) (Retribuzione e sue definizioni), spettante nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.

3. La tredicesima mensilita' e' corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio al 31 dicembre dello stesso anno.

4. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, la tredicesima e' 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 e' calcolata con riferimento alla retribuzione individuale mensile di cui al comma 2 spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.

5. I ratei della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico.

6. Per i periodi temporali che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilita', relativo ai medesimi periodi, e' ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico, fatte salve le specifiche discipline previste da disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 47, comma 3 del CCNL 20 settembre 2001 integrativo del CCNL 7 aprile 1999 (Modalita' di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali).

#### Art. 97.

##### Incrementi degli stipendi tabellari

1. Il trattamento economico tabellare come definito dall'art. 76 del CCNL del 21 maggio 2018, e' incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilita', indicati nella tabella A con le decorrenze ivi previste.

2. Gli importi annui dei trattamenti economici tabellari delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie risultanti

dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dalla allegata tabella B.

3. A decorrere dal primo giorno del mese successivo alla data di entrata in vigore del presente CCNL, l'elemento perequativo una tantum di cui all'art. 78 (Elemento perequativo) del CCNL 21 maggio 2018 e di cui all'art. 1, comma 440, lettera b) della legge n. 145/2018 cessa di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed e' conglobato nello stipendio tabellare, come indicato nella allegata tabella C.

4. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lettera a) della legge n. 145/2018.

#### Art. 98.

##### Effetti dei nuovi stipendi

1. Gli incrementi del trattamento economico previsti dal presente contratto alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. 97 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilita', sul trattamento di quiescenza sull'indennita' premio di servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennita' di cui all'art. 68, comma 7 del CCNL 21 maggio 2018 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Agli effetti dell'indennita' premio di servizio, dell'indennita' sostitutiva di preavviso nonche' quella prevista dall'art. 2122 c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro. Per quanto riguarda il lavoro straordinario gli incrementi previsti dal presente contratto alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. 97 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto a decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 97 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto.

#### Art. 99.

##### Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale

1. Gli stipendi tabellari del nuovo sistema di classificazione professionale, per ciascuna delle nuove aree di inquadramento, sono indicati nell'allegata tabella D.

2. Per ciascuna delle nuove aree di inquadramento, sono inoltre indicati, nell'allegata tabella E, il numero massimo di differenziali attribuibili ed il valore annuo lordo per tredici mensilita' di ogni differenziale, in corrispondenza di ciascuna area. Tale numero massimo e' relativo a tutto il periodo in cui permane l'inquadramento nella medesima area.

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

a) degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione in base a quanto stabilito al comma 1;

b) del valore complessivo delle fasce in godimento al 31 dicembre 2022, mantenuto a titolo di differenziale economico di professionalita' cui si aggiunge, allo stesso titolo, per il personale inquadrato nell'area dei professionisti sanitari e dei funzionari, la differenza fra i tabellari iniziali dell'ex categoria

D e dell'ex livello economico D5;

c) dell'indennita' di qualificazione professionale, ove attribuita, come indicato nella Tabella K;

d) dell'indennita' professionale specifica, ove attribuita ai sensi dell'art. 108 (Indennita' professionale specifica);

4. Il «differenziale economico di professionalita'» di cui al comma 3, lettera b) non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori «differenziali economici di professionalita'» di cui all'art. 19 (Progressione economica all'interno delle aree) che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

5. Con la stessa decorrenza di cui al comma 3, cessano di essere corrisposte le fasce retributive previste nell'ambito del previgente sistema di classificazione professionale.

6. Per il personale di cui all'art. 36 (Trasposizione degli incarichi gia' assegnati nel nuovo sistema degli incarichi) comma 1, a decorrere dal 1° gennaio 2023 l'indennita' di funzione gia' in godimento per incarichi di «organizzazione» e «professionale» di cui al comma 1 dell'art. 36 (Trasposizione degli incarichi gia' assegnati nel nuovo sistema degli incarichi) e' incrementata di euro 930.

7. A seguito dell'applicazione del comma 6 e con la medesima decorrenza ivi indicata, al personale di cui all'art. 36 (Trasposizione degli incarichi gia' assegnati nel nuovo sistema degli incarichi) comma 1 e' attribuito un livello di complessita' medio o elevato sulla base dei seguenti criteri basati sul valore rivalutato degli incarichi in essere:

a) e' attribuito il livello di complessita' medio se il valore dell'indennita' di funzione, come rivalutato ai sensi del comma 6, e' compreso tra il minimo ed il massimo di tale fascia di complessita' indicata all'art. 32, comma 7 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari);

b) e' comunque attribuito il livello di complessita' medio, anche se il valore dell'indennita' di funzione, come rivalutato ai sensi del comma 6, e' inferiore al minimo previsto per tale livello di complessita'; in tal caso, il valore rivalutato dell'incarico viene allineato al valore corrispondente alla parte fissa della complessita' media e non e' attribuita la indennita' di funzione di parte variabile;

c) e' attribuito il livello di complessita' elevato se il valore dell'indennita' di funzione, come rivalutato ai sensi del comma 6, e' compreso tra il minimo ed il massimo di tale fascia di complessita' indicata all'art. 32, comma 7 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari).

8. Nei casi previsti dal comma 7, lettere a) e c), sono attribuiti:

un valore di indennita' di funzione parte fissa in misura pari ai valori previsti per la tipologia di incarico attribuito, in prima applicazione, ai sensi dell'art. 36 (Trasposizione degli incarichi gia' assegnati nel nuovo sistema degli incarichi);

un valore di indennita' di funzione parte variabile in misura pari alla differenza, se positiva, tra il valore complessivo del precedente incarico rivalutato ai sensi del comma 6 ed il valore della nuova indennita' di funzione di parte fissa; in caso di differenza nulla o negativa l'indennita' di funzione parte variabile non e' attribuita.

#### Art. 100.

Trattamento economico tabellare del personale di elevata qualificazione

1. La retribuzione tabellare relativa alla nuova area del personale di elevata qualificazione e' stabilita in un importo annuo lordo complessivo pari a 35.000 euro, comprensivo di tredicesima mensilita'. Essa assorbe l'eventuale maturato economico in godimento derivante dai differenziali economici di professionalita' ed eventuali assegni personali.

2. Per la retribuzione relativa all'incarico di posizione

conferito si applica l'art. 26 (Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione).

## Capo II Fondi

### Art. 101.

#### Incremento Fondi

1. A decorrere dal 1° gennaio 2021, il Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21 maggio 2018 e' stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a euro 84,50 pro capite, applicati alle unita' di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31 dicembre 2018.

2. Al fine di garantire la corresponsione a carico del Fondo premialita' e fasce dell'intero valore delle fasce attribuite, il predetto Fondo e' incrementato di un importo calcolato in rapporto all'incremento delle fasce disposto dall'art. 97, comma 1 (Incrementi degli stipendi tabellari) con le cadenze ivi previste.

### Art. 102.

#### Fondo incarichi, progressioni economiche e indennita' professionali

1. A decorrere dall'annualita' 2023, e' istituito il nuovo «Fondo incarichi, progressioni economiche e indennita' professionali», costituito, in prima applicazione, con le risorse indicate al comma 2.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidatisi nell'anno 2022, come certificati dal collegio dei revisori, le seguenti risorse:

a) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21 maggio 2018 destinate alle indennita' di incarico nonche' all'indennita' di coordinamento - gia' ad esaurimento - di cui al capo II, titolo III del CCNL comparto Sanita' sottoscritto il 21 maggio

b) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21 maggio 2018 destinate ai trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi dell'art. 32, comma 5, secondo alinea (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito della trasposizione dei precedenti incarichi nel nuovo sistema degli incarichi ai sensi dell'art. 36 (Trasposizione degli incarichi gia' assegnati nel nuovo sistema degli incarichi);

c) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL 21 maggio 2018 destinate alla corresponsione dell'indennita' di qualificazione professionale e delle indennita' professionali specifiche;

d) risorse del precedente Fondo premialita' e fasce di cui all'art. 81 del CCNL 21 maggio 2018 a copertura dei differenziali di professionalita' attribuiti ai sensi dell'art. 99, comma 3, lettera b) (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) mediante consolidamento delle fasce retributive gia' maturate dal personale al momento della trasposizione al nuovo sistema di classificazione professionale;

e) risorse, gia' a carico del bilancio, corrispondenti alle differenze tabellari tra D e Ds, a ulteriore copertura dei differenziali di professionalita' di cui alla lettera d).

3. L'importo di cui al comma 1 e' stabilmente incrementato:

a) degli importi annuali della RIA non piu' corrisposta al personale cessato dal servizio, a decorrere dall'anno successivo a quello di cessazione;

b) degli importi annuali delle risorse del Fondo premialita' e condizioni di lavoro di cui all'art. 103 destinate a eventuali trattamenti accessori che cessano di essere corrisposti ai sensi

dell'art. 32, comma 5, secondo alinea (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) a seguito dell'applicazione del capo III del titolo III del presente CCNL;

c) delle risorse che saranno eventualmente determinate in applicazione dell'articolo 39, commi 4, lettera b) e 8 del CCNL 7 aprile 1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 7, comma 1, lettera b) e c) (Confronto regionale), evitandosi a tal fine ogni duplicazione di risorse rispetto a quanto destinato al Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 103, comma 3;

d) della riduzione del Fondo premialità e condizioni e di lavoro operata ai sensi dell'art. 103, comma 12.

4. L'alimentazione del Fondo di cui al presente articolo con le risorse di cui al comma 3 e del Fondo premialità e condizioni di lavoro con le risorse di cui all'art. 103, commi 3 e 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 1 del decreto-legge n. 35/2019.

5. 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 dicembre 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).

6. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo 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;

b) ai differenziali economici di professionalità di cui all'art. 19;

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 maggio 2018;

e) all'indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 99, comma 3, lettera c);

f) alla indennità professionale specifica di cui all'art. 108.

7. Eventuali residui del presente Fondo alimentano il Fondo premialità e condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 103, comma 10.

#### Art. 103.

##### Fondo premialità e condizioni di lavoro

1. A decorrere dall'annualità 2023, è istituito il nuovo «Fondo premialità e condizioni di lavoro», costituito, in prima applicazione, con le risorse indicate al comma 2.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidatisi nell'anno 2022, come certificati dal collegio dei revisori, le seguenti risorse:

a) risorse del precedente Fondo condizioni di lavoro e incarichi al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali), comma 2, lettere a), b), c);

b) risorse del precedente Fondo premialità e fasce al netto delle quote di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni

economiche e indennita' professionali), comma 2, lettera d).

3. L'importo di cui al comma 1 e' stabilmente incrementato delle risorse che saranno eventualmente determinate in applicazione dell'articolo 39, commi 4, lettera b) e 8 del CCNL 7 aprile 1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennita' di qualificazione professionale e dell'indennita' professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 7, comma 1, lettera b) e c) (Confronto regionale), evitandosi a tal fine ogni duplicazione di risorse rispetto a quanto destinato al Fondo incarichi, progressioni economiche e indennita' professionali ai sensi dell'art. 102, comma 3, lettera c).

4. Il presente Fondo e' ridotto delle risorse confluite nel Fondo incarichi, progressioni economiche e indennita' professionali ai sensi dell'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennita' professionali), comma 3, lettera b).

5. Il Fondo di cui al presente articolo puo' essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38, comma 4, lettera b) e comma 5 del CCNL del 7 aprile 1999 (Fondo della produttivita' collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualita' delle prestazioni individuali) come modificato dall'art. 33, comma 1, del CCNL del 19 aprile 2004 (Risorse per la contrattazione integrativa), alle condizioni e con i vincoli ivi indicati, con destinazione alle finalita' di cui al comma 9 lettera c), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale ai sensi dell'art. 7, comma 1, lettera a) (Confronto regionale);

b) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997;

c) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98;

d) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalita' del presente Fondo, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'articolo dall'art. 113, decreto legislativo n. 50/2016 e quelle di cui all'art. 8 del decreto ministeriale 28 febbraio 1997;

e) le risorse di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennita' professionali) comma 3, lettera a) relative all'anno di cessazione, calcolate in misura pari alle mensilita' residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilita', le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

6. L'alimentazione del Fondo di cui al presente articolo con le risorse di cui ai commi 3 e 5 e del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennita' professionali con le risorse di cui all'art. 102, comma 3, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 1 del decreto-legge n. 35/2019.

7. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, le disponibilita' del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci delle aziende o degli enti, variabili, di un importo, su base annua, non superiore a euro 68,41 annui pro capite, applicati alle unita' di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31 dicembre 2018.

8. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 293 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, con la decorrenza ivi indicata, le disponibilita' del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili sulla base del piano di riparto tra le aziende e gli enti effettuato a livello regionale, previo confronto di cui all'art. 7, comma 1, lettera g) (Confronto regionale), della quota delle predette risorse attribuita a ciascuna Regione, secondo le indicazioni dell'allegata tabella G. Le aziende e gli enti, garantiscono comunque, anche prima

del suddetto riparto regionale, la copertura del valore attribuito a titolo di anticipazione dell'indennita' di pronto soccorso ai sensi dell'art. 107, comma 4 (Indennita' per l'operativita' in particolari UO/Servizi) e la conseguente integrazione delle risorse del presente fondo.

9. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente destinate a:

a) compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 47 (Lavoro straordinario);

b) indennita' correlate alle condizioni di lavoro di cui al titolo X - Capo III con esclusione delle indennita' di cui agli articoli 104 (Indennita' di specificita' infermieristica) e 105 (Indennita' tutela del malato e promozione della salute);

c) premi correlati alla performance organizzativa o individuale ai quali e' 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 a valere esclusivamente sulle risorse di cui al comma 5, lettera d).

10. Alle risorse di cui al comma 8 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualita', del presente Fondo nonché eventuali risorse residue del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennita' professionali relative all'anno in corso, con prioritaria destinazione alle voci di cui al comma 9, lettere a), b).

11. Ai trattamenti economici di cui al comma 9, lettere a), b), c) e' destinata la parte prevalente delle risorse di cui al comma 5, considerate al netto di quelle di cui alla lettera d); le stesse risorse sono inoltre destinate, per una quota pari ad almeno il 30%, a finanziare i premi correlati alla performance individuale.

12. In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, le disponibilita' del presente Fondo destinate alla voce di cui al comma 9, lettera c) possono essere ridotte di una quota non superiore al 30% di quanto destinato nell'anno precedente alla medesima voce. La predetta riduzione e' computata in aumento del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennita' professionali ai sensi dell'art. 102, comma 3, lettera d).

### Capo III

#### Sistema indennitario

##### Art. 104.

###### Indennita' di specificita' infermieristica

1. Ai fini del riconoscimento e della valorizzazione delle competenze e delle specifiche attivita' svolte, al personale infermieristico, dipendenti delle aziende ed enti, a decorrere dal 1° gennaio 2021 e' attribuita la specifica indennita' di cui all'art. 1, comma 409 della legge n. 178/2020 denominata «Indennita' di specificita' infermieristica» da erogarsi per dodici mensilita' quale parte del trattamento economico fondamentale, negli importi mensili di cui all'allegata Tabella H.

##### Art. 105.

###### Indennita' tutela del malato e promozione della salute

1. Al fine di valorizzare l'apporto delle competenze e dello specifico ruolo nelle attivita' 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 dal 1° gennaio 2021 e' attribuita la specifica indennita' di cui all'art. 1, comma 414 della legge n. 178/2020 denominata «Indennita' tutela del malato e promozione della salute» da erogarsi per dodici mensilita' quale parte del trattamento economico fondamentale, negli importi mensili di cui all'allegata Tabella I.

#### Art. 106.

##### Indennita' di turno, di servizio notturno e festivo

1. L'indennita' di cui al presente articolo e' finalizzata a riconoscere il disagio del personale turnista derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.

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 indennita' giornaliera, ivi incluso il giorno montante e smontante il turno notturno, pari a euro 2,07 per ogni giornata di effettivo lavoro. Tale indennita' non e' corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata.

3. Al personale di tutti i ruoli e di tutte le aree compete una indennita' 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.

4. Per il servizio prestato in giorno festivo compete un'indennita' oraria pari a euro 2,55 lorde.

5. Le indennita' di cui al presente articolo compensano interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'ordinario sviluppo del turno. L'attivita' prestata dal personale in giorno festivo infrasettimanale da' titolo, a richiesta del dipendente da effettuarsi entro trenta giorni, ferme restanti le indennita' di cui ai commi 3 e 4, alternativamente:

a) a equivalente riposo compensativo;

b) alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario di cui all'art. 47, comma 8 (lavoro straordinario);

c) l'applicazione dell'art. 48 (Banca delle ore).

6. Le indennita' di cui al presente articolo sono cumulabili tra di loro e sono finanziate con il fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialita' e condizioni di lavoro)

7. Le indennita' di cui al presente articolo sostituiscono e disapplicano, a decorrere dal 1° gennaio 2023, le indennita' per particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 86, commi 3, 4, 7, 12, 13 e 14 del CCNL 21 maggio 2018.

#### Art. 107.

##### Indennita' per l'operativita' in particolari UO/Servizi

1. Le indennita' di cui al presente articolo e' destinata al personale, con esclusione dell'area del personale di elevata qualificazione, che presta il proprio lavoro presso unita' operative o servizi particolarmente disagiati.

2. Il personale assegnato alle UO/Servizi di malattie infettive e discipline equipollenti così come individuate dal decreto ministeriale 30 gennaio 1998 e successive modificazioni ed integrazioni, i gruppi operatori e 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, compete una indennita' giornaliera lorda per giornata di presenza, negli importi di seguito indicati:

=====



Destinatari	Importo giornaliero
Personale del ruolo sanitario, sociosanitario e tecnico 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 indennita' del presente comma non sono cumulabili fra loro e nel caso di assegnazione del personale a piu' servizi, viene corrisposta una indennita'.

3. 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, lettera 1) tenuto conto della consistenza del fondo e in conformita' alle disposizioni legislative vigenti in materia di organizzazione.

4. Nei servizi di pronto soccorso, oltre a quanto previsto al comma 2, a decorrere dal 31 dicembre 2021 e a valere dal 2022 come previsto dall'art. 1, comma 293, legge n. 234/2021, al personale di tutte le aree e di tutti i ruoli assegnato a tali servizi compete una indennita' mensile lorda, da corrispondersi per dodici mensilita' in ragione della effettiva presenza in servizio, il cui importo e' stabilito presso ciascuna Azienda o ente in funzione delle risorse confluite nel Fondo ai sensi dell'art. 103, comma 4 (Fondo premialita' 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, e' riconosciuto, in ragione della effettiva presenza in servizio ed a titolo di anticipazione della predetta indennita', l'importo mensile lordo di euro 40,00, da conguagliarsi con i valori che saranno successivamente attribuiti presso ciascuna azienda o ente.

5. Le indennita' di cui al presente articolo compensano interamente il disagio del personale operante in particolari unita' operative o servizi.

6. Le indennita' di cui al presente articolo sono finanziate con il fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialita' e condizioni di lavoro).

7. Il presente articolo sostituisce e disapplica, a decorrere dal 1° gennaio 2023, l'art. 86, commi 6, 8, 9, 10, 11 e 14, l'art. 87 e l'art. 88 del CCNL 21 maggio 2018.

#### Art. 108.

##### Indennita' professionale specifica

1. A decorrere dal 1° gennaio 2023, l'indennita' professionale specifica compete ai profili professionali indicati nella tabella J nella misura lorda annua per 12 mensilita' ivi riportata.

2. L'indennita' di cui al presente articolo e' finanziata con il fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennita' professionali).

3. A decorrere dal 1° gennaio 2023 sono disapplicati gli articoli 89, 90 e 91 del CCNL 21 maggio 2018 e la Tabella allegato C del CCNL 5 luglio 2006.

#### Art. 109.

##### Indennita' di rischio radiologico

1. Al personale diverso dai tecnici sanitari di radiologia medica esposto in modo permanente al rischio radiologico, per tutta la durata del periodo di esposizione, e' confermata la corresponsione dell'indennita' di rischio radiologico nella misura mensile di euro 103,29. Tale indennita' e' corrisposta per dodici mensilita'.

2. L'accertamento delle condizioni ambientali, che caratterizzano le «zone controllate», deve avvenire ai sensi e con gli organismi e commissioni operanti a tal fine nelle sedi aziendali in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche del personale esposto al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.

3. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma 2 ai fini della corresponsione dell'indennita' sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 5 (Informazione).

4. L'indennita' di cui al presente articolo e' finanziata con il fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialita' e condizioni di lavoro).

#### Art. 110.

##### Riposo biologico

1. Al personale, ivi inclusi i tecnici sanitari di radiologia medica, esposto in modo permanente al rischio radiologico, ai sensi dell'art. 109, comma 2 (Indennita' di rischio radiologico), competono quindici giorni consecutivi di riposo biologico da fruirsì entro l'anno solare di riferimento in una unica soluzione.

2. Il predetto periodo viene riproporzionato sulla base dei mesi di effettivo periodo di esposizione nel corso dell'anno di riferimento computandosi come mese intero i periodi superiori a quindici giorni. Sono esclusi dal computo delle assenze i quindici giorni di cui al comma 1, le ferie e le festività sopresse.

#### Art. 111.

##### Indennita' di polizia giudiziaria

1. E' confermata l'indennita' di polizia giudiziaria nella misura lorda, fissa ed annua di euro 960,00; essa compete al personale cui e' stata attribuita dall'autorita' competente la qualifica di agente od ufficiale di polizia giudiziaria, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, in relazione alle funzioni ispettive e di controllo previste dall'art. 27 del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616.

2. L'indennita' di cui al presente articolo e' finanziata con il fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialita' e condizioni di lavoro).

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 86, comma 2 del CCNL 21 maggio 2018.

#### Art. 112.

##### Indennita' di bilinguismo

1. Al personale in servizio nelle aziende e negli enti aventi sede nelle regioni a statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo e' confermata l'apposita indennita' di bilinguismo, collegata alla professionalita', nella stessa misura e con le stesse modalita' previste per il personale della Regione a statuto speciale Trentino-Alto Adige.

2. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

3. L'indennita' di cui al presente articolo e' finanziata con il fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialita' e condizioni di lavoro).

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 92 del CCNL 21 maggio 2018.

#### Art. 113.

##### Decorrenza e disapplicazioni del titolo X

1. Con le decorrenze previste nelle disposizioni del presente titolo e fermo restando quanto previsto nell'art. 3 (Conferme)

cessano, in particolare, di avere efficacia:

Allegato 9 del CCNL 7 aprile 1999;

Tabella D del CCNL 21 maggio 2018;

Art. 78 del CCNL 21 maggio 2018 (Elemento perequativo);

Art. 7 e relativa Tabella C allegata del CCNL 5 giugno 2006 (Indennita' professionale specifica).

l'articolo 5 del CCNL del 20 settembre 2001 biennio economico 2000-2001.

2. Dal 1° gennaio dell'anno di costituzione dei due nuovi Fondi di cui agli articoli 102, 103 sono disapplicati gli articoli 80, 81 e 84 del CCNL 21 maggio 2018.

Allegato A

#### Declaratoria delle aree e dei profili

##### AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO

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

##### Profili professionali del ruolo tecnico

###### Operatore tecnico

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

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

##### Profili professionali del ruolo amministrativo

###### Coadiutore amministrativo

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

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

##### AREA DEGLI OPERATORI

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

##### Profili professionali del ruolo sociosanitario

###### Operatore sociosanitario

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

fornire:

assistenza diretta e di supporto alla gestione dell'ambiente di vita;

intervento igienico sanitario e di carattere sociale;  
supporto gestionale, organizzativo e formativo.

Requisiti per l'accesso: possesso dell'attestato di qualifica di operatore socio sanitario, conseguito a seguito del superamento del corso di formazione, previsto dall'Accordo Stato-regioni del 22 febbraio 2001 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana - Serie generale - n. 91 del 19 aprile 2001.

#### Profili professionali del ruolo tecnico

##### Operatore tecnico specializzato

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

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

conduttore di generatori a vapore: abilitazione specifica;

cuoco: diploma di scuola professionale alberghiera;

elettricista e l'idraulico impiantista manutentore: attestato di qualifica;

autista di ambulanza: il titolo prescritto dalla vigente normativa per la guida dei mezzi di emergenza. Tenuto conto - per quest'ultimo - di quanto stabilito nell'Accordo tra Ministro della salute e le regioni e le province autonome del 22 maggio 2003 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 196 del 25 agosto 2003) l'autista di ambulanza puo' svolgere anche attivita' come soccorritore qualora sia in possesso della formazione specifica.

#### Profili professionali del ruolo amministrativo

##### Coadiutore amministrativo senior

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

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

##### AREA DEGLI ASSISTENTI

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

#### Profili professionali del ruolo professionale

##### Assistente dell'informazione

Assiste gli specialisti nei rapporti con i media - giornalista pubblico nei processi di informazione sviluppati in stretta

connessione con gli obiettivi istituzionali dell'azienda o ente e nei collegamenti con gli organi di informazione.

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

#### Profili professionali del ruolo tecnico

##### Assistente informatico

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

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

##### Assistente tecnico

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

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

#### Personale del ruolo amministrativo

##### Assistente amministrativo

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

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

##### AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI

Appartengono a questa Area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi clinici, assistenziali e produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi e delle attivita' dirette al controllo e alla protezione dell'ambiente, alla prevenzione, all'esposizione, all'analisi dei fattori di rischio potenzialmente nocivi e pericolosi per la salute e la sicurezza degli ambienti di lavoro e per l'uomo e di tutti gli esseri viventi, quali quelli garantiti dai Dipartimenti di prevenzione e dalle ARPA che, nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, svolgono attivita' di vigilanza, controllo, ispezione, analisi e valutazione, monitoraggio e prevenzione concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualita' dei servizi e dei risultati, la circolarita' delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilita' diretta di strutture organizzative di media complessita'.

#### Profili professionali del ruolo sanitario

Professioni sanitarie infermieristiche: Infermiere, Infermiere pediatrico.

Professione sanitaria ostetrica: ostetrica

Professioni tecnico sanitarie: tecnico sanitario di laboratorio

biomedico, tecnico sanitario di radiologia medica, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, tecnico audiometrista, tecnico audioprotesista, dietista, igienista dentale, odontotecnico, ottico.

Professioni sanitarie della riabilitazione: logopedista, ortottista, terapista, della neuro e psicomotricita' dell'eta' evolutiva, tecnico riabilitazione psichiatrica, terapista occupazionale, fisioterapista, massaggiatore non vedente, educatore professionale, podologo.

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

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

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

#### Profili professionali del ruolo socio-sanitario

##### Assistente sociale

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

Requisiti per l'accesso: laurea come previsto dagli specifici decreti del Ministero della sanita' o dalle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti.

#### Profili professionali del ruolo tecnico

##### Collaboratore tecnico professionale

Nelle aziende ed enti svolge attivita' prevalentemente tecniche che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unita' operativa in cui e' inserito; collabora con i titolari degli incarichi di funzione e con i dirigenti nelle attivita' di studio e programmazione. Le attivita' lavorative del collaboratore tecnico-professionale si svolgono nell'ambito dei settori tecnico, informatico e professionale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle aziende o enti ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato. Nelle ARPA svolge, per le proprie competenze, le attivita' e gli interventi ispettivi nell'ambito delle funzioni di controllo ambientale attribuite al Sistema nazionale per la protezione dell'ambiente dalla legge 28 giugno 2016, n. 132.

Requisiti per l'accesso: laurea corrispondente allo specifico settore di attivita' di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico), secondo le indicazioni del bando, e

corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali.

#### Profili professionali del ruolo professionale

##### Specialista della comunicazione istituzionale

Istituito con l'art. 13 del CCNL 21 maggio 2018, articolo disapplicato con l'art. 38 (Decorrenza e disapplicazioni del titolo III)

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

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

Specialista nei rapporti con i media - giornalista pubblico - Istituito con l'art. 13 del CCNL 21 maggio 2018, articolo disapplicato con l'art. 38 (Decorrenza e disapplicazioni del titolo III)

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

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

##### Assistente religioso

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

#### Profili professionali del ruolo amministrativo

##### Collaboratore amministrativo-professionale

Svolge attivita' amministrative che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unita' operativa in cui e' inserito; collabora con il personale inserito nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari e con i dirigenti nelle attivita' di studio e programmazione. Le attivita' lavorative del collaboratore amministrativo-professionale possono svolgersi - oltre che nel settore amministrativo - anche nei settori statistico, sociologico e legale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle aziende o enti nonche' i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

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

##### AREA DEL PERSONALE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Appartengono a quest'Area i lavoratori strutturalmente gia' inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che siano gia' 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 responsabilita' assicurando la qualita' dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse eventualmente affidate, anche attraverso la responsabilita' diretta di strutture organizzative di elevata/strategica complessita'.

##### Profili del personale di elevata qualificazione

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

Requisiti per l'accesso all'area: laurea magistrale o

specialistica accompagnata da un periodo di almeno tre anni di esperienza maturata, con o senza soluzione di continuita', 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 complessita' (di tipo organizzativo o professionale di cui al presente CCNL, di organizzazione o professionale di cui al CCNL 21 maggio 2018 di valore superiore a 3.227,85 euro) presso aziende od enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonche', nel medesimo o corrispondente area, profilo e tipologia di incarico, presso altre amministrazioni di comparti diversi o in incarichi di responsabilita' o posizioni equivalenti nel settore privato, sia di tipo gestionale che professionale.

#### TABELLE

Parte di provvedimento in formato grafico

#### DICHIARAZIONI

##### Dichiarazione congiunta n. 1

Con riferimento all'art. 60 (Congedi dei genitori) le parti prendono atto che l'art. 1 della legge n. 92/2012 non consente l'automatica estensione della previsione relativa al congedo di paternita' obbligatorio di cui all'art. 4, comma 24, lettera a) e successive modificazioni ed integrazioni della medesima legge. In merito, alla luce dell'importanza dell'istituto, finalizzato a riconoscere una piu' ampia tutela della genitorialita', le parti auspicano che vengano posti in essere i necessari interventi normativi volti ad armonizzare la disciplina attualmente vigente per il settore privato a quella del settore pubblico.

##### Dichiarazione congiunta n. 2

In relazione a quanto previsto dall'art. 4, comma 6 (Obiettivi e strumenti) le parti auspicano che l'Osservatorio a composizione paritetica composto dall'A.Ra.N. e dalle confederazioni sindacali rappresentative avvii i propri lavori in tempi celeri e valutano positivamente la possibilita' di organizzarsi in articolazioni di comparto.

##### Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti, con riferimento all'art. 103, comma 5, lettera d) (Fondo premialita' e condizioni di lavoro), prendono atto positivamente del pronunciamento della Corte dei conti Sezione autonomie (Sezione delle autonomie. N. 6/SEZAUT/2018/QMIG) che chiarisce che gli incentivi per funzioni tecniche sono da considerarsi non soggetti ai limiti dell'art. 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017.

##### Dichiarazione congiunta n. 4

Le parti, con riferimento all'art. 103, comma 5, lettera a) (Fondo premialita' e condizioni di lavoro), prendono atto positivamente del pronunciamento della Corte dei conti Sezione Regione Friuli-Venezia Giulia n. 40/2018 che chiarisce che le risorse aggiuntive regionali sono da considerarsi non soggette ai limiti dell'art. 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017.

##### Dichiarazione congiunta n. 5

Con riferimento all'art. 63 (Integrazione ai criteri per la mobilita' volontaria del personale) le parti precisano che nel caso di mobilita' le ferie maturate dal dipendente presso l'azienda o ente di provenienza, vengono conservate e sono fruite presso la nuova azienda o ente.



## Dichiarazione congiunta n. 6

Qualora specifiche disposizioni normative istituiscano un nuovo profilo relativo all'evoluzione della figura di operatore socio sanitario nel ruolo sociosanitario le parti, con riferimento al titolo III - Capo I, si incontreranno al fine di individuare la relativa collocazione nel sistema di classificazione del personale.

## Dichiarazione congiunta n. 7

Con successiva sessione negoziale sara' definito il trattamento giuridico ed economico del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attivita' di supporto alla ricerca sanitaria; si procedera' inoltre alla verifica di ulteriori profili professionali da collocare nell'ambito delle aree, quali a titolo esemplificativo, il profilo di mediatore culturale, quello di educatore socio pedagogico e di operatore tecnico specializzato senior, operatore tecnico di centrale.

► Legge regionale n. 1 del 19 gennaio 2023 ( Vigente dal 24/04/2023 )

Disposizioni per la garanzia dei livelli essenziali di assistenza nel sistema dell'emergenza-urgenza.

**Art. 1.**

*(Finalità)*

1. Le aziende ed enti del Servizio sanitario regionale, per affrontare la carenza di personale medico presso i servizi di emergenza-urgenza del Servizio sanitario regionale e delle discipline ad essi collegati ed al fine di ridurre l'utilizzo delle esternalizzazioni, ricorrono, fino al 31 dicembre 2023, alle prestazioni aggiuntive di cui all'articolo 115, comma 2, del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) dell'area della sanità relativo al triennio 2016-2018 dei dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie dipendenti del Servizio sanitario nazionale, per le quali la tariffa oraria fissata dall'articolo 24, comma 6, del medesimo CCNL, in deroga alla contrattazione, è aumentata, sino a euro 100 lordi onnicomprensivi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.<sup>[1]</sup>
2. Restano ferme le disposizioni vigenti in materia di prestazioni aggiuntive con particolare riferimento ai volumi di prestazioni erogabili, nonché all'orario massimo di lavoro e ai prescritti riposi.

**Art. 2.**

*(Clausola di invarianza finanziaria)*

1. Dalla presente legge non derivano nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio regionale in quanto all'attuazione della stessa si provvede, per l'annualità 2023, nell'ambito delle risorse finanziarie già allocate all'interno della missione 13 (Tutela della salute), programma 13.01 (Servizio sanitario regionale - finanziamento ordinario corrente per la garanzia dei LEA), titolo 1 (Spese correnti), del bilancio di previsione finanziario 2022-2024.
2. (...)<sup>[2]</sup>
3. (...)<sup>[3]</sup>

**Art. 3.**

*(Dichiarazione d'urgenza)*

1. La presente legge è dichiarata urgente, ai sensi dell' articolo 47 dello Statuto , ed entra in vigore il giorno della sua pubblicazione sul bollettino ufficiale della Regione Piemonte.

---

**Note:**

---

- ▶<sup>[1]</sup> Nel comma 1 dell'articolo 1 le parole "per il tempo strettamente necessario" sono state sostituite dalle parole "fino al 31 dicembre 2023" ad opera del comma 1 dell'articolo 10 della legge regionale 5 del 2023.
  - ▶<sup>[2]</sup> Il comma 2 dell'articolo 2 è stato abrogato dal comma 1 dell'articolo 11 della legge regionale 5 del 2023.
  - ▶<sup>[3]</sup> Il comma 3 dell'articolo 2 è stato abrogato dal comma 1 dell'articolo 11 della legge regionale 5 del 2023.
-

**Bur n. 113 del 23/09/2022**

(Codice interno: 483945)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE n. 1047 del 23 agosto 2022

**Linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive per i servizi di emergenza-urgenza di cui alla L.R. 27 maggio 2022, n. 12. Articolo 1, commi 435 e 435-bis della Legge 27 dicembre 2017, n. 205. Modifiche all'Allegato A, lett. b) ed h) alla D.G.R. n. 1250 del 1° settembre 2020.***[Sanità e igiene pubblica]*

Note per la trasparenza:

Con il presente provvedimento, alla luce delle previsioni di cui all'articolo 21, comma 4 della L.R. 12/2022 e a seguito della sottoscrizione di due verbali di confronto con le Organizzazioni sindacali della Dirigenza dell'Area Sanità in data 2 agosto 2022, si modificano le linee generali di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive effettuate dalla stessa Dirigenza e le determinazioni relative all'applicazione dell'articolo 1, commi 435 e 435-bis della L. 205/2017.

L'Assessore Manuela Lanzarin riferisce quanto segue.

Con D.G.R. n. 1250 del 1° settembre 2020, a seguito di un verbale di confronto sottoscritto il 25 agosto 2020 dall'Assessore alle Politiche Sanitarie, Socio-sanitarie e Sociali, dal Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale, dal Direttore della Direzione Risorse Strumentali SSR e dalle rappresentanze regionali delle Organizzazioni sindacali della Dirigenza dell'Area Sanità, sono state impartite le linee generali di indirizzo nei confronti delle aziende ed enti del Servizio sanitario regionale (di seguito denominate aziende), attuative dell'articolo 6 del CCNL della Dirigenza dell'Area Sanità stipulato il 19 dicembre 2019, che individua una serie di materie sulle quali si realizza il confronto tra le Regioni e le Organizzazioni sindacali della medesima Dirigenza in funzione della possibile emanazione da parte delle stesse Regioni di linee generali di indirizzo anche per lo svolgimento della contrattazione integrativa.

Fra le altre materie oggetto del confronto regionale vi sono state quelle relative alle prestazioni aggiuntive di cui all'art. 115, comma 2 del citato CCNL del 19 dicembre 2019, nonché quelle riconducibili alle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 435 e 435-bis della legge 27 dicembre 2017, n. 205 e s.m.e. i., che hanno stanziato risorse destinate, dall'anno 2019 all'anno 2026, ad incrementare i Fondi contrattuali per il trattamento economico accessorio della Dirigenza medica, sanitaria e veterinaria. Le risultanze del confronto regionale e delle correlate linee di indirizzo regionali afferenti alle due predette materie sono contenute, rispettivamente, alle lettere b) e h) dell'Allegato A alla D.G.R. 1250/2020.

Con riferimento alla materia relativa alle prestazioni aggiuntive è recentemente intervenuto il legislatore regionale con la L.R. 27 maggio 2022, n. 12, recante "Disposizioni di adeguamento ordinamentale 2022 in materia di politiche sanitarie e di politiche sociali", che all'articolo 21, comma 4, dispone quanto segue:

"Le aziende ed enti del Servizio sanitario regionale, per affrontare la carenza di personale medico presso i servizi di emergenza-urgenza ospedalieri del Servizio sanitario regionale e al fine di ridurre l'utilizzo delle esternalizzazioni, possono ricorrere, per il tempo strettamente necessario, alle prestazioni aggiuntive di cui all'articolo 115, comma 2, del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) dell'area della sanità relativo al triennio 2016-2018 dei dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie dipendenti del Servizio sanitario nazionale, per le quali la tariffa oraria fissata dall'articolo 24, comma 6, del medesimo CCNL, in deroga alla contrattazione, può essere aumentata, sino a 100 euro lordi onnicomprensivi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione. Restano ferme le disposizioni vigenti in materia di prestazioni aggiuntive con particolare riferimento ai volumi di prestazioni erogabili nonché all'orario massimo di lavoro e ai prescritti riposi".

La predetta disposizione prende atto del contesto di grande criticità in cui versano le U.O. di Pronto soccorso di tutto il territorio e mira salvaguardare la continuità dei servizi e la qualità dei livelli assistenziali, puntando alla valorizzazione dei medici che già operano all'interno dei servizi sanitari e limitando il ricorso alle esternalizzazioni.

Con riferimento alle risorse per l'incremento dei fondi contrattuali di cui all'art. 1, comma 435-bis della L. 205/2017 è invece intervenuto il parere del Ministero dell'economia e delle finanze prot. n. 188058 del 5 luglio 2022, che ha riconosciuto il carattere "montante" delle stesse.

Inoltre si è posta la necessità di rivedere per l'anno 2022 e seguenti le condizioni di accesso ad una quota delle predette risorse da parte delle aziende sanitarie, condizioni definite nell'Allegato A della D.G.R. 1250/2020.

I competenti uffici dell'Area Sanità e Sociale hanno pertanto attivato un tavolo di confronto con le Organizzazioni sindacali della Dirigenza dell'Area Sanità per valutare la modifica di quanto convenuto nel 2020 sulle questioni di cui sopra. Al termine del confronto, in data 2 agosto 2022, sono stati sottoscritti due verbali di confronto dall'Assessore alla Sanità - Servizi Sociali - Programmazione Socio Sanitaria, dal Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale, dal Direttore della Direzione Risorse Umane del SSR e dalle Organizzazioni sindacali della Dirigenza dell'Area Sanità, con i quali sono state concordate le modifiche e le integrazioni ai punti b) e h) del verbale di confronto del 25 agosto 2020.

Il contenuto del verbale riguardante le integrazioni alla lettera b) dell'Allegato A) alla D.G.R. 1250/2020 in materia di effettuazione di prestazioni aggiuntive da parte della Dirigenza dell'Area Sanità nelle Unità Operative di Pronto soccorso è recepito nelle allegate linee di indirizzo (**Allegato A**) nei confronti delle aziende, che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto.

Si descrivono invece di seguito le proposte di modifica alla lettera h) dell'Allegato A della D.G.R. 1250/2020 concernente l'utilizzo delle risorse di cui all'articolo 1, commi 435 e 435-bis della L. 205/2017.

Al riguardo si ricorda preliminarmente che la D.G.R. 1250/2020, come stabilito dall'art. 96, comma 3, lett. d) del CCNL 19.12.2019 dell'Area Sanità, ha previsto che le risorse derivanti dall'applicazione del comma 435 vadano ad incrementare il Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro.

Considerato che per le risorse derivanti dal comma 435-bis, introdotto successivamente alla sottoscrizione del CCNL, non è invece previsto il fondo di destinazione, la stessa deliberazione regionale, ha previsto, come convenuto con le Organizzazioni sindacali nel verbale di confronto del 25 agosto 2020, che per gli esercizi 2019, 2020 e 2021, le stesse risorse siano destinate all'incremento del Fondo per la retribuzione degli incarichi.

Si ricorda inoltre che per la distribuzione delle risorse (sia riconducibili al comma 435 che al comma 435-bis) tra le aziende è stato utilizzato un criterio perequativo, finanziando maggiormente le aziende che presentano valori pro capite più bassi dei singoli fondi considerati.

In particolare, è stato disposto di distribuire le predette risorse per il 30% in relazione al personale in servizio e per il rimanente 70% sulla base di una distribuzione perequativa basata sul valore medio pro capite del fondo stesso, per gli esercizi 2020 e 2021.

Il contenuto dell'Allegato A alla DGR 1250/2020, lett. h), sopra sinteticamente riassunto, necessita di alcune integrazioni in rapporto, in primis, come sopra accennato, al parere del Ministero dell'economia e delle finanze 188058/2022 che ha riconosciuto il carattere montante delle risorse di cui al comma 435-bis.

Per quanto riguarda l'accesso alle risorse in argomento l'Allegato A della DGR 1250 del 1° Settembre 2020 aveva previsto che alle aziende che presentassero residui nel "Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro" e nel "Fondo per la retribuzione degli incarichi" in misura eccedente il 10%, avendo a riferimento i dati dell'ultimo Conto Annuale certificato, la quota "perequativa" attribuibile avrebbe dovuto essere decurtata del 50% per il 2022 e del 100% per gli anni seguenti e che le quote di spettanza eventualmente non attribuite avrebbero dovuto essere trattenute dalla Regione e riassegnate alle aziende stesse per le annualità successive, al verificarsi della condizione prevista.

Tuttavia negli incontri con le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza dell'Area Sanità è emersa l'opportunità di rivedere le condizioni di accesso alle quote perequative per l'esercizio 2022 e seguenti, sopra riportate.

Considerata, infatti, la notevole variabilità dei residui a livello aziendale, tenuto conto che nell'ultimo biennio le aziende potrebbero aver riscontrato delle difficoltà nell'applicazione degli istituti legati alla contrattazione integrativa aziendale, è stata rappresentata la necessità di distribuire anche le quote 2022, senza condizionarle al criterio di utilizzo dei fondi.

Conseguentemente, a modifica ed integrazione della lettera h) dell'Allegato A alla DGR 1250/2020, si propone:

- di prendere atto della quota aggiuntiva di risorse derivante dal comma 435-bis, che si consolida nel "Fondo per la retribuzione degli incarichi" a partire dal 2021, ricalcolata sulla base dei chiarimenti forniti dal Ministero dell'economia e delle finanze con la citata nota 188058/2022. Considerato che l'esercizio 2021 è già concluso, le risorse riferite a tale anno non potranno che essere liquidate in forma di retribuzione di risultato;
- di non assoggettare ad alcuna condizionalità l'accesso alla ripartizione della quota perequativa dei Fondi per l'anno 2022;

- di individuare, per l'anno 2023 e successivi, i seguenti criteri per la distribuzione delle risorse del comma 435: a modifica del criterio precedentemente individuato, il 50% sulla base del personale in servizio e il 50% sulla base di una distribuzione perequativa, determinata sul valore medio pro-capite del fondo stesso; per le risorse del comma 435-bis sono confermate le percentuali del 30% e del 70% ;
- di stabilire che per l'anno 2023, le aziende avranno diritto alla quota perequativa solo qualora abbiano, entro il 30 giugno 2023, completato la contrattazione integrativa aziendale, affrontato e definito le materie previste per il confronto e abbiano dato piena attuazione al sistema degli incarichi dirigenziali, come definito dal Capo II, Titolo III, del CCNL Dirigenza Sanitaria 2016-2018;
- di stabilire che per l'anno 2024 le aziende non potranno accedere alla quota perequativa, che rimarrà accantonata, qualora i residui 2022 del "Fondo per la retribuzione degli incarichi" siano superiori all'8% e i residui, sempre 2022, del "Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro" siano superiori al 10%;
- di precisare che, dal 2025, le aziende non potranno accedere alla quota perequativa qualora i residui del "Fondo per la retribuzione degli incarichi" e i residui del "Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro" siano superiori, ciascuno, all'8%. Il criterio di accesso alla quota perequativa rimarrà quello previsto al punto precedente, ma per la valutazione delle quote residue dei due fondi oggetto di analisi si farà sempre riferimento al dato del conto annuale riferito a due esercizi precedenti (valutazione della quota 2025 sulla base dei dati dei residui 2023, valutazione della quota 2026 sulla base dei dati dei residui 2024);
- di dare atto che la Regione provvederà ad eventuali adeguamenti compensativi in caso di modifica dei criteri di riparto del Fondo Sanitario Nazionale che comportino variazioni nelle risorse destinate;
- di dare atto che le quote di spettanza oggetto di ripartizione sulla base dell'elemento perequativo, eventualmente non attribuite, saranno accantonate per tre anni, in attesa di verifica della condizionalità negli esercizi successivi; se dopo i suddetti tre anni le condizionalità sopra esposte non saranno soddisfatte, le aziende perderanno il diritto alla loro attribuzione e i suddetti importi saranno attribuiti proporzionalmente fra le aziende in regola con le condizionalità.

Si evidenzia, infine, che nel verbale di confronto del 2 agosto 2022 le parti hanno convenuto che dal 2023 sia previsto uno specifico obiettivo da assegnare ai Direttori Generali delle aziende inerente la corretta applicazione del verbale stesso, con riferimento alle specifiche condizionalità previste.

Premesso quanto sopra, si incarica il Direttore della Direzione Risorse Umane del SSR dell'esecuzione del presente atto.

Il relatore conclude la propria relazione e propone all'approvazione della Giunta regionale il seguente provvedimento.

#### LA GIUNTA REGIONALE

UDITO il relatore, il quale dà atto che la struttura competente ha attestato, con i visti rilasciati a corredo del presente atto, l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale e regionale, e che successivamente alla definizione di detta istruttoria non sono pervenute osservazioni in grado di pregiudicare l'approvazione del presente atto;

VISTO l'articolo 6 bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 4, comma 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75;

VISTO l'articolo 1, commi 435 e 435-bis della legge 27 dicembre 2017, n. 205 e s.m.e. i.;

VISTO il CCNL della Dirigenza dell'Area Sanità del 19 dicembre 2019;

VISTO l'articolo 21 della L.R. 27 maggio 2022, n. 12;

VISTA la D.G.R. n. 1250 del 1° settembre 2020;

VISTO l'articolo 2, comma 2, lett. o, della L.R. 31 dicembre 2012, n. 54;

delibera

1. di ritenere le premesse parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di prendere atto che l'articolo 21, comma 4 della L.R. 27 maggio 2022, n. 12 ha introdotto disposizioni per affrontare la carenza di personale medico presso i servizi di emergenza-urgenza ospedalieri del Servizio sanitario regionale e al fine di ridurre l'utilizzo delle esternalizzazioni;
3. di approvare, a modifica ed integrazione della lettera b) dell'Allegato A alla D.G.R. n. 1250 del 1° settembre 2020, ed in attuazione della predetta norma, le linee di indirizzo, allegate al presente provvedimento (**Allegato A**), nei confronti

delle aziende ed enti del SSR in materia di effettuazione di prestazioni aggiuntive da parte della Dirigenza dell'Area Sanità nelle Unità Operative di Pronto Soccorso;

4. di modificare ed integrare secondo le indicazioni contenute nelle premesse, che si intendono integralmente richiamate, i contenuti della lettera h) dell'Allegato A alla D.G.R 1° settembre 2020, n. 1250, con la quale sono state assunte determinazioni in ordine alle risorse di cui all'articolo 1, commi 435 e 435-bis della legge 27 dicembre 2017, n. 205;
5. di incaricare il Direttore della Direzione Risorse Umane del SSR dell'esecuzione del presente atto;
6. di dare atto che il presente provvedimento non comporta spese a carico del bilancio regionale;
7. di pubblicare la presente deliberazione nel Bollettino Ufficiale della Regione.

**Linee di indirizzo modificative di quelle contenute alla lettera b) dell'Allegato A alla D.G.R. n. 1250 del 1 settembre 2020 in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'articolo 115, comma 2 del CCNL della Dirigenza dell'Area Sanità del 19 dicembre 2019**

La Legge Regionale n. 12 del 27 maggio 2022 "Disposizioni di adeguamento ordinamentale 2022 in materia di politiche sanitarie e di politiche sociali", all'art. 21 prevede specifiche disposizioni per garantire i livelli essenziali di assistenza del sistema dell'emergenza-urgenza.

In particolare il comma 4 del citato art. 21 prevede che *"Le aziende ed enti del Servizio sanitario regionale, per affrontare la carenza di personale medico presso i servizi di emergenza-urgenza ospedalieri del Servizio sanitario regionale e al fine di ridurre l'utilizzo delle esternalizzazioni, possono ricorrere, per il tempo strettamente necessario, alle prestazioni aggiuntive di cui all'articolo 115, comma 2, del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) dell'area della sanità relativo al triennio 2016-2018 dei dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie dipendenti del Servizio sanitario nazionale, per le quali la tariffa oraria fissata dall'articolo 24, comma 6, del medesimo CCNL, in deroga alla contrattazione, può essere aumentata, sino a 100 euro lordi onnicomprensivi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione. Restano ferme le disposizioni vigenti in materia di prestazioni aggiuntive con particolare riferimento ai volumi di prestazioni erogabili nonché all'orario massimo di lavoro e ai prescritti riposi."*

La previsione regionale prende atto, dunque, del contesto di grande criticità nel quale versano le U.O. di Pronto soccorso di tutto il territorio e mira a salvaguardare la continuità dei servizi e la qualità dei livelli assistenziali, puntando alla valorizzazione dei medici che già operano all'interno delle strutture sanitarie e limitando il ricorso alle esternalizzazioni.

Si ricorda che, ai sensi di quanto disposto dalla DGR 417/2022, le aziende per l'anno 2022 sono autorizzate ad acquisire prestazioni aggiuntive da parte dei propri dirigenti medici, veterinari e sanitari ai sensi dell'articolo 115, commi 2 e 2-bis del CCNL della dirigenza dell'Area Sanità per consentire:

- il rispetto delle liste di attesa;
- la remunerazione delle guardie notturne ai sensi dell'articolo 115, comma 2 bis del CCNL sopra citato;
- di far fronte ad effettive insufficienze degli organici delle discipline carenti sul mercato per le quali nell'ultimo triennio siano state indette normali procedure di reclutamento andate deserte;
- di garantire i servizi ambulatoriali per l'utenza esterna e l'utilizzo delle apparecchiature diagnostiche nei giorni e negli orari stabiliti dall'articolo 38, comma 13, della L.R. 30 dicembre 2016, n. 30;
- di far fronte alle esigenze assistenziali correlate alla pandemia da Covid-19.

In coerenza con quanto già disposto, il ricorso alle attività aggiuntive disciplinate dal comma 4 dell'art. 21 della Legge Regionale 12/2022 è consentito solo laddove risulti oggettivamente impossibile il ricorso ad assunzioni a tempo indeterminato o determinato ed è comunque subordinato all'adozione di un piano delle attività, predisposto semestralmente dalle Aziende Sanitarie e che dovrà essere approvato dall'Area Sanità e Sociale.

Con il presente documento al fine di applicare la normativa regionale nel rispetto dei principi sopra esposti e di fornire modalità applicative condivisibili da tutte le Aziende, si impartiscono le seguenti linee di indirizzo.





Preliminarmente, si precisa che possono svolgere, su base volontaria, attività aggiuntive presso le U.O. di pronto soccorso dirigenti medici in servizio presso le stesse nonché i dirigenti medici in servizio presso altre U.O. e inquadrati in discipline equipollenti o affini alla disciplina di Medicina e Chirurgia d'Accettazione e d'Urgenza.

In subordine, qualora risultasse oggettivamente impossibile lo svolgimento di attività aggiuntive pure da parte di dirigenti medici inquadrati in discipline equipollenti o affini alla disciplina di Medicina e Chirurgia d'Accettazione e d'Urgenza, anche in relazione a quanto recentemente rappresentato dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 36 del 18 febbraio 2022, la quale ha dichiarato inammissibili le questioni di legittimità costituzionale dell'articolo 1, comma 2 della L. R. 48/2018 e dell'allegato Piano socio sanitario regionale, laddove prevedono la possibilità di stipula di contratti di lavoro autonomo con medici privi di specializzazione per far fronte alle carenze di personale medico specializzato nelle unità operative di pronto soccorso, ritenendo "decisiva la circostanza del mutamento del complessivo quadro della indisponibilità di sanitari specializzati da destinare alle strutture di pronto soccorso; quadro che, infatti, con la normativa statale più recente è divenuto a consentire il contingente impiego di medici non specializzati" -, potranno svolgere attività aggiuntive, su base volontaria, anche medici in servizio presso altre U.O. e inquadrati in discipline diverse da quelle equipollenti o affini alla disciplina di Medicina e Chirurgia d'Accettazione e d'Urgenza. Le specifiche attività svolte dai dirigenti in parola e i relativi ambiti di autonomia, esercitabili esclusivamente per ambulatori codici bianchi, attività di consulenza negli ambiti di competenza e altre attività similari, saranno individuate dai direttori/responsabili delle UU.OO. di pronto soccorso.

Ai fini dell'individuazione dei dirigenti medici in servizio presso altre U.O. interessati a prestare lavoro aggiuntivo presso le U.O. di pronto soccorso le aziende pubblicano specifiche manifestazioni di interesse.

La misura ha l'obiettivo di fornire una prima risposta alla carenza di personale medico presso i servizi di emergenza-urgenza ospedalieri del Servizio sanitario regionale e di ridurre l'utilizzo delle esternalizzazioni. Si prevede pertanto che le aziende possano aumentare la tariffa oraria fissata dall'articolo 24, comma 6, del CCNL dell'Area Sanità relativo al triennio 2016-2018 fino a 100 euro lordi onnicomprensivi, al netto dell'IRAP a carico dell'Amministrazione.

La misura ha carattere temporaneo ed è legata, come detto, alla grave carenza di personale dirigente medico. In fase di prima applicazione si ritiene di fissare il termine al 31 dicembre 2022. Tale termine potrà essere oggetto di proroga in ragione del persistere delle esigenze evidenziate.

In relazione alla situazione contingente si ritiene di fissare in euro 100 sia la tariffa oraria per il lavoro aggiuntivo diurno che la tariffa oraria del lavoro aggiuntivo notturno.

Ciascuna Azienda deve presentare il piano integrativo relativo alle attività in parola per il secondo semestre dell'anno, indicando specificatamente i servizi di pronto soccorso dell'Azienda interessati dalla misura. In tale sede dovrà essere proposto l'eventuale budget aggiuntivo, rispetto a quello già assegnato. Sarà cura della Direzione Risorse Umane del SSR definire un codice univoco con il quale censire le attività aggiuntive rese ai sensi dell'art. 21, comma 4, L.R. 12/2022.

Considerato che i servizi di pronto soccorso della regione sono frequentemente oggetto di esternalizzazione, si raccomanda di armonizzare le tariffe riconosciute agli operatori di mercato fornitori di servizi presso gli stessi. A tal fine gli eventuali importi orari posti a base d'asta non dovranno essere superiori ai 100 euro, fatti salvi casi eccezionali collegati all'accertata impossibilità di acquisire i servizi per importi inferiori.

A tal proposito si ricorda che i processi di esternalizzazione per l'acquisto sul mercato di servizi previsti all'interno della propria organizzazione e precedentemente svolti da personale aziendale soggiacciono alla disciplina contenuta nell'articolo 6 bis del D.Lgs. 165/2001, come modificato



dall'articolo 4, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, alle indicazioni fornite con DGR 417/2022, lett. O) nonché alle specifiche indicazioni fornite dalla Crite in sede di esame delle singole procedure di gara. La misura straordinaria prevista dall'art. 21, comma 4 della L.R. 12/2022 mira anche a ridurre il ricorso alle esternalizzazioni, cercando di rendere maggiormente attrattiva per i dirigenti medici del SSR la prestazione di lavoro aggiuntivo presso le strutture sanitarie pubbliche. Pertanto in caso di ricorso alle attività aggiuntive per il personale dirigente a tariffa derogata, fino a 100 euro, le Aziende del Ssr dovranno procedere, compatibilmente con le esigenze di organizzazione dei servizi, alla graduale riduzione del ricorso alle esternalizzazioni. Di ciò le aziende daranno conto nella relazione semestrale a consuntivo.

Gli esiti dell'applicazione dell'istituto per il secondo semestre del 2022 saranno oggetto di monitoraggio ai tavoli di confronto aziendali e al tavolo di confronto regionale.



d016a28f

