

Comparto Sanità Pubblica

Il nuovo CCNL 2019-2021

A cura della Segreteria Nazionale

DA DOVE SIAMO PARTITI: I punti della nostra piattaforma



Riscrivere le regole per un nuovo ordinamento professionale e strutturare un nuovo sistema di incarichi



Innalzare le retribuzioni - adeguare il sistema indennitario



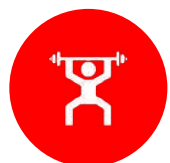
Affrontare il problema delle aggressioni e della sicurezza sul lavoro



Aggiornare le norme e innalzare i diritti



Potenziare le relazioni sindacali



Affrontare il problema dei carichi di lavoro e dell'aumento dell'età media dei professionisti

**Il nuovo sistema
di classificazione...
dalle attuali Categorie
alle nuove Aree**

IL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE (Art. 15)

A decorrere dal 1.1.2023 viene definito un nuovo sistema di classificazione del personale, superando le attuali categorie e introducendo un nuovo sistema articolato in 5 Aree, che corrispondono a cinque differenti livelli di conoscenze, abilità 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

TABELLA F

Ex Categorie

Nuove Aree

Nasce vuota

- Area del Personale di Elevata Qualificazione

D e Ds

- Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari

C

- Area degli Assistenti

BS

- Area degli operatori

A e B

- Area del personale di supporto

Allegato A

L'allegato A definisce le declaratorie delle Aree e dei Profili

Stabilisce i requisiti per l'accesso dall'esterno che sono confermati come previsti per le precedenti categorie

Definisce i requisiti di accesso alla nuova Area di Elevata Qualificazione che nasce vuota

Nell'ambito della nuova Area degli Assistenti vengono istituiti due nuovi profili:

- “Assistente Informatico” nel ruolo tecnico, in luogo del precedente profilo di “Programmatore”
- “Assistente dell'informazione” nel ruolo professionale

La dichiarazione congiunta n. 7 opera un rinvio alle code contrattuali per la collocazione nelle nuove aree dei profili di mediatore culturale, educatore professionale, operatore tecnico specializzato senior, operatore tecnico di centrale

Allegato A

Nel nuovo Allegato A, per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari, vengono disapplicati i precedenti suffissi di «collaboratore professionale e collaboratore professionale sanitario» come previsto dall'art. 15 comma 10.

Conseguentemente tutti i profili del ruolo sanitario vengono riportati con la esatta dicitura prevista dai rispettivi DM istitutivi, mentre gli altri profili sono declinati per lo specifico ruolo (professionale, tecnico, amministrativo).

Nella declaratoria dell'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari vengono evidenziate anche le attività garantite dai Dipartimenti di Prevenzione e dalle Arpa.

Area di Elevata Qualificazione per tutti i ruoli

- ▶ Appartengono a quest'Area i lavoratori strutturalmente già inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che siano già in possesso dei requisiti previsti per l'accesso ai profili dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari e che svolgano funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e/o coordinano e gestiscono processi articolati di significativa importanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse eventualmente affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di strutture organizzative di elevata/strategica complessità.

Profili del personale di elevata qualificazione

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

I nuovi tabellari delle Aree - Tabella D

- ✓ Ogni Area prevede un unico punto di accesso dall'esterno.
- ✓ La definizione dei nuovi tabellari di ingresso è stata fatta tenendo conto dell'attuale valore economico di ingresso, comprensivo dei nuovi aumenti, che oggi comprende:
 - La parte comune dell'indennità di qualificazione professionale (oggi incorporata nell'attuale tabella C del ccnl vigente (pag. 173 del testo coordinato))

Al fine di salvaguardare, anche per i nuovi assunti, l'attuale trattamento economico iniziale di partenza, la parte comune dell'indennità di qualificazione professionale è stata scorporata dal tabellare e sarà attribuita come Indennità di Qualificazione Professionale in base alla tabella K:

Stipendi tabellari delle nuove Aree - Tabella D



AREA	Nuovo Stipendio Tabellare Valori in €uro per 12 mesi cui aggiungere la 13 [^]
Area del Personale di Elevata Qualificazione	€. 35.000,00 (Vedi artt. 26-93-100)
Area dei PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI	€. 23.298,93
Area degli ASSISTENTI	€. 21.437,79
Area degli OPERATORI	€. 20.105,34
Area del PERSONALE di SUPPORTO	€. 19.039,05

L'indennità di qualificazione professionale

Tabella K

Indennità qualificazione professionale

Valori mensili lordi in Euro da corrispondere per 13 mensilità

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

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

- La parte comune dell'indennità di qualificazione professionale precedentemente prevista per il personale della ex cat. D e DS è **stata valorizzata portandola** dagli attuali €. 930 a €. 1.000 e **sarà corrisposta sotto forma di incarico base a tutto il personale della nuova Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari, come di seguito illustrato nel sistema degli incarichi**
- **Al personale di Elevata Qualificazione non è previsto l'attribuzione dell'indennità di qualificazione ma l'attribuzione di un incarico di Posizione come di seguito illustrato**



L'indennità professionale specifica

Tabella J

Indennità professionale specifica

Valori annui lordi in Euro da corrispondersi per 12 mensilità

Area	Profilo	Valore annuo ⁽¹⁾
Professionisti della salute e funzionari ⁽²⁾	Tecnico sanitario di radiologia medica	1.239,50
	Tecnico sanitario di radiologia medica	1.239,50
	Infermiere senior - Infermiere pediatrico senior - ex Operatore professionale dirigente - Assistente sanitario - Ostetrica	433,82
	Infermiere - Infermiere pediatrico - Assistente sanitario - Ostetrica	433,82
Assistenti	Infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso senior	764,36
	Puericultrice senior	640,41
	Massofisioterapista - Massaggiatore senior	516,46
	Operatore tecnico coordinatore	483,40
Operatori	Infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso	764,36
	Puericultrice	640,41
	Massofisioterapista - Massaggiatore	516,46
Personale di supporto	Coadiutore amministrativo, Operatore tecnico addetto all'assistenza	402,83
	Ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario specializzato)	681,72

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

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

Viene confermata l'attuale indennità professionale specifica

Per il personale di supporto, a fronte dell'accorpamento della ex cat. A con la ex cat. B, il valore è stato incrementato della differenza della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale che è stata rideterminata nel valore della ex B.

Area del personale di elevata qualificazione

ACCOGLIE:

L'Area nasce vuota per disposizione di legge (DL. 80/2021 che ha modificato il D.Lgs. 165/2001)

ACCESSIBILITÀ:

- **dall'esterno** (concorso pubblico) 50%
- **dall'interno** (progressione tra le aree) 50%

REQUISITI DI ACCESSO:

- laurea magistrale accompagnata da
- **esperienza professionale di almeno 3 anni, con o senza soluzione di continuità anche a tempo determinato, nell'Area del Professionisti della Salute e dei Funzionari (ex D e Ds)**
- **con incarichi di responsabilità (vecchi e nuovi) superiori a €. 3.227,85 sia in Aziende del SSN o presso altre amministrazioni pubbliche o posizioni equivalenti nel settore privato**

ATTENZIONE: al contrario di quello che vedremo dopo per altri profili

non è possibile accedere alla nuova area con la norma di prima applicazione e quindi con deroga rispetto ai requisiti previsti per l'accesso dall'esterno

Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari

ACCOGLIE:

Personale delle Cat D e livello economico DS

ACCESSIBILITÀ:

- dall'interno (progressione tra le aree) 50%
- dall'esterno (concorso pubblico) 50%

REQUISITI DI ACCESSO:

- laurea triennale (abilitante per le professioni sanitarie) specifica della professione o settore di attività.

Area degli Assistenti

ACCOGLIE:

Personale della Cat C

ACCESSIBILITÀ:

- **dall'interno** (progressione tra le aree) 50%
- **dall'esterno** (concorso pubblico) 50%

REQUISITI DI ACCESSO:

- **diploma di scuola secondaria di secondo grado e corsi di formazione specifici ove previsti**

Area degli Operatori

ACCOGLIE:

Personale della Cat BS

ACCESSIBILITÀ:

- dall'interno (progressione tra le aree) 50%
- dall'esterno 50%

REQUISITI DI ACCESSO:

Ruolo tecnico , in alternativa:

- diploma di scuola secondaria di primo grado
- specifici titoli e abilitazioni professionali
- attestati di qualifica corsi di formazione specifici ove previsti e 5 anni di esperienza nel corrispondente profilo in PA o imprese private

Ruolo socio-sanitario:

- attestato di qualifica di Operatore Socio Sanitario

Ruolo Amministrativo, in alternativa:

- attestato di superamento di due anni di scolarità post diploma di istruzione secondaria di primo grado
- diploma di istruzione secondaria di primo grado e 5 anni di esperienza professionale

Area del personale di supporto

ACCOGLIE:

Personale delle Cat A e B

ACCESSIBILITA'

- dall'esterno (concorso pubblico)

REQUISITI DI 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.

Dalle categorie alle Aree:

**la norma di primo inquadramento (art. 17)
e il trattamento economico nell'ambito del nuovo
sistema di classificazione (art. 99)**

A partire dal 1 gennaio 2023 il personale in servizio è automaticamente inquadrato nel nuovo sistema di classificazione (tabella F)

Viene inserito nella nuova area e gli viene attribuito il nuovo tabellare d'ingresso previsto alla Tabella D

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

- ▶ Il Differenziale Economico in Godimento, frutto delle precedenti progressioni economiche orizzontali, sarà **MANTENUTO** sotto forma di Differenziale Economico di Professionalità (DEP) NON RIASSORBIBILE sui nuovi Differenziali Economici di Professionalità
- ▶ Per il personale della ex Cat. DS il Differenziale Economico di Professionalità Non Riassorbibile, comprende anche la differenza economica fra l'ex tabellare iniziale della D e l'ex tabellare iniziale della DS
- ▶ Dell'indennità di qualificazione professionale, ove attribuita, come indicato nella tabella K
- ▶ Dell'indennità Professionale Specifica, ove attribuita, ai sensi dell'art. 108

Salvaguardia!!!

COSA ABBIAMO OTTENUTO IN QUESTO MODO?

- ▶ VIENE SALVAGUARDATO TUTTO IL TRATTAMENTO ECONOMICO IN GODIMENTO
- ▶ STESSO NOME (come vedremo con il nuovo sistema di fasce) - DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ - MA DUE PERCORSI DIVERSI
- ▶ IL VALORE DELLE PRECEDENTI PROGRESSIONI ORIZZONTALI (FASCE) SI CONSOLIDA DEFINITIVAMENTE E NON SARA' RIASSORBITO NELL'APPLICAZIONE DEI NUOVI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ
- ▶ VIENE MANTENUTA L'INDENNITÀ DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE PER le ex cat. A - B - BS - C
- ▶ PER LE EX CAT. D e DS L'INDENNITÀ DI QUALIFICAZIONE VIENE AUMENTATA DA €.
930 A €.
1.000 e diventa LA PARTE FISSA DELL'INCARICO BASE DELLA NUOVA AREA DEI PROFESSIONISTI SANITARI E DEI FUNZIONARI

Norma di Prima Applicazione (art. 21)

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

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

In sede di prima applicazione del nuovo ordinamento, **entro il 30.06.2025, previo confronto aziendale**, al fine di valorizzare le competenze e l'esperienza maturata dai dipendenti, le aziende possono attivare progressioni fra le aree, con procedure valutative, a cui sono ammessi i dipendenti in servizio del ruolo Amministrativo e Tecnico delle ex cat. B - BS - C, e per il personale del ruolo Socio Sanitario (OSS) **sulla base dei requisiti definiti dal contratto.**

In caso di passaggio all'area superiore il dipendente acquisisce la denominazione del nuovo profilo

Norma di Prima Applicazione (art. 21)

Norma specifica per gli OSS

Abbiamo ottenuto la possibilità che anche l'OSS possa accedere, nella fase di prima applicazione, all'area degli Assistenti

In caso di passaggio, e ai soli fini dell'applicazione dell'art. 21, acquisisce la denominazione di «Operatore Socio Sanitario senior»

Il finanziamento dell'applicazione di tutto l'art. 21 avviene anche mediante l'utilizzo delle risorse di cui alla legge di bilancio 2022, destinate alla definizione dei nuovi ordinamenti professionali (0,55% del monte salari 2018)

Resta fermo il requisito della specifica Laurea Triennale per l'accesso al ruolo SANITARIO e Socio Sanitario degli Assistenti Sociali

Resta fermo il possesso dei titoli previsti per l'accesso all'Area di Elevata Qualificazione che per legge non può prevedere deroghe

Progressioni di Area	Requisiti
<p>Da Area del Personale di Supporto ad Area degli Operatori (da ex A-B a BS)</p>	<p>a) Assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado e 5 anni di esperienza professionale</p> <p style="text-align: center;">OPPURE</p> <p>a) 10 anni di esperienza professionale</p>
<p>Da Area degli Operatori ad Area degli Assistenti (da ex BS a C)</p>	<p>a) Assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di secondo grado e 5 anni di esperienza professionale</p> <p style="text-align: center;">OPPURE</p> <p>a) 10 anni di esperienza professionale</p>
<p>Da Area degli Assistenti ad Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari (da ex C a D – DS)</p>	<p>a) Laurea e 5 anni di esperienza professionale</p> <p style="text-align: center;">OPPURE</p> <p>a) 10 anni di esperienza professionale</p>

Passaggio tra le Aree (art. 20)

Ulteriori possibilità di accesso per chi ha i titoli di accesso previsti dall'esterno

Il D.L. 80/2021 (frutto del Patto per il Lavoro Pubblico del 10.3.2021) ha modificato il D.Lgs. 165/2001 prevedendo che:

- fatta salva una riserva di almeno il 50% dei posti disponibili destinati all'accesso dall'esterno, **senza più limiti di tempo**, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono:
 - tramite procedura selettiva interna unitamente
 - alla comparazione delle valutazioni di performance individuale degli ultimi 3 anni o comunque
 - delle ultime 3 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
 - Assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi 2 anni

Passaggio tra le Aree (art. 20) ...confermate le norme vigenti di tutela

In caso di passaggio tra le Aree il dipendente:

- ❖ È esonerato dal periodo di prova (art. 40 c. 11 lett. d)
- ❖ Conserva le giornate di ferie maturate e non fruita
- ❖ Conserva la RIA (retribuzione individuale di anzianità) che quindi non confluisce nei fondi
- ❖ Qualora il dipendente, al momento del passaggio di Area, abbia un trattamento economico in godimento, composto da tabellare, DEP, eventuale assegno ad personam, il tutto superiore rispetto al tabellare iniziale della nuova area, è collocato nel DEP di valore minore o uguale al suddetto trattamento
- ❖ L'eventuale ulteriore differenza è mantenuta come assegno Ad Personam, solo in questo caso RIASSORBIBILE con l'acquisizione del Differenziale Economico di Professionalità successivo
- ❖ SOLO in caso di progressione all'Area di Elevata Qualificazione, non si applica questa norma perché il valore complessivo della nuova area è superiore e le norme sono diverse (non previsione di DEP)

Nome transitorie su procedure concorsuali, selettive e progressioni economiche in corso (art. 22)

NORMA DI SALVAGUARDIA

Importante!

- Tutte le procedure concorsuali e selettive (Progressioni Verticale) già bandite alla data di entrata in vigore del nuovo Ccnl (sottoscrizione definitiva) sono portate a compimento sulla base della previgente disciplina
- Conseguentemente il personale verrà inquadrato nella nuova Categoria con salvaguardia del trattamento economico in godimento (ex art. 31 c. 10 Ccnl 7.4.1999 - pag. 46 del nostro testo coordinato)
- A seguito delle suddette procedure il personale verrà reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione con decorrenza 1.1.2023 applicando il meccanismo di salvaguardia del trattamento economico acquisito (art. 99)

Nome transitorie su procedure concorsuali, selettive e progressioni economiche in corso (art. 22)

NORMA DI SALVAGUARDIA

Importante!

- Sono portate a compimento tutte le progressioni economiche (Progressioni Orizzontali) definite dai contratti integrativi aziendali già sottoscritti in data antecedente al 1 gennaio 2023, sulla base della previgente disciplina.
- Successivamente si applica il meccanismo di salvaguardia del trattamento economico acquisito (art. 99).

I passaggi di profilo all'interno di ciascuna Area (art. 18)

Si conferma la possibilità di passaggio di profilo all'interno di ciascuna area da parte degli interessati in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti dall'allegato A per l'accesso al profilo (accesso dall'esterno)

La procedura avviene su domanda del dipendente, previa verifica ed in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni

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

Il dipendente che effettua il cambio di profilo è esonerato dal periodo di prova

I nuovi percorsi di sviluppo professionale

Progressione economica all'interno delle Aree (Art. 19)

A decorrere dal 1 gennaio 2023 si supera l'attuale sistema di progressioni economiche orizzontali (PEO) e si introduce la disciplina dei **Differenziali Economici di Professionalità (DEP)** (stesso nome due percorsi diversi)

Al personale di tutte le aree - ad eccezione di quello appartenente all'Area dell'elevata qualificazione - **possono essere attribuiti Differenziali Economici di Professionalità (DEP)** al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzione proprie dell'Area.

I nuovi Differenziali Economici di Professionalità (DEP) - Tabella E

AREA	DIFFERENZIALE ECONOMICO DI PROFESSIONALITA' (DEP) valore annuo x 13 [^]	Numero massimo di differenziali attribuibili
Professionisti della Salute e Funzionari	1.200,00	7
Assistenti	900,00	6
Operatori	800,00	6
Personale di supporto	700,00	6

Criteria per l'attribuzione dei DEP (art. 19)

- ❑ In sede di contrattazione decentrata si definiscono le risorse economiche da destinare ai DEP nei limiti delle risorse di cui all'art. 102 (nel testo art. 19 comma 5 si fa riferimento all'art. 103, ma è un residuo, frutto della discussione delle ultime ore, che verrà sistemato negli errata corrige) Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli
- ❑ Passaggi prioritari - una quota non superiore al 10% delle risorse destinate ai DEP dovrà essere finalizzata all'attribuzione dei DEP:
 - al personale che abbia maturato **10 anni** esperienza professionale senza aver mai conseguito progressioni economiche
 - al personale che abbia maturato almeno **20 anni** di esperienza professionale e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche
- ❑ Per «esperienza professionale» si intende quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende ed Enti del comparto, nonché, nel medesimo profilo o corrispondente profilo, presso altre Amministrazioni di comparti diversi.

Progressione economica all'interno delle Aree

❖ Possono concorrere i dipendenti che abbiano maturato:

- 3 anni di anzianità sull'ultima posizione economica
- non abbiano avuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi 2 anni

L'attribuzione del nuovo differenziale avviene, fino a concorrenza delle risorse individuate in contrattazione collettiva, sulla base di **graduatorie dei partecipanti formate**, a partire dal punteggio più elevato:

- **per una quota non inferiore al 40%** del punteggio totale in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite
- **per una quota non superiore al 40%** del punteggio totale in base all'esperienza professionale maturata
- per una eventuale quota percentuale residua fino a giungere al 100% del punteggio totale in base a ulteriori criteri definiti dalla contrattazione collettiva integrativa

Progressione economica all'interno delle Aree

- ❖ Una volta definita la graduatoria si procede
 1. ad attribuire i DEP al personale destinatario dei passaggi prioritari, nel limite delle risorse individuate (max 10% risorse destinate complessivamente ai DEP)
 2. ad attribuire gli ulteriori DEP al personale sulla base della graduatoria
 3. In caso di parità di punteggio si applicano i seguenti criteri di priorità:
 - Personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche
 - Personale con il maggior numero di anni di permanenza nel «differenziale economico di professionalità»
 - In sede di contrattazione decentrata potranno essere individuati ulteriori subordinati criteri di priorità da applicarsi in caso di parità di punteggio
 4. Al fine di dare piena applicazione al nuovo sistema (valutazione+esperienza+altro), l'esito delle procedure selettive ha una vigenza limitata all'anno in cui si riferisce l'attribuzione del DEP e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi

Il nuovo sistema degli incarichi di posizione e di funzione....

SISTEMA DEGLI INCARICHI (da art. 24 a art. 36)

Il nuovo sistema degli incarichi completa la revisione del nuovo Ordinamento Professionale, diventandone a tutti gli effetti parte fondamentale

Con l'avvio del nuovo sistema tutto

- ✓ il personale dell'Area di Elevata Qualificazione
- ✓ tutto il personale dell'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari (tutti i ruoli)

ha diritto a vedersi riconosciuto un incarico

Si apre inoltre la **possibilità di conferire un incarico anche al personale dell'Area degli Assistenti e dell'Area degli Operatori**

LE TIPOLOGIE DI INCARICHI

Sono **istituti** in tutti i ruoli i seguenti incarichi:

- a) **Incarico di posizione**, conferibile al solo personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione;
- b) **Incarico di Funzione Organizzativa**, conferibile al solo personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari;
- c) **Incarico di Funzione Professionale**:
 - di base ed obbligatorio per tutto il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, non già titolare di un incarico di Funzione Organizzativa o Professionale
 - conferibile anche nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori

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.

Incarichi di Posizione per l'Area del personale di elevata qualificazione (art. 25-27)



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

L'incarico di posizione assicura lo svolgimento di funzioni **organizzative e professionali** caratterizzate da **livelli di competenza e responsabilità professionale, amministrativa e gestionale** nonché autonomia, **conoscenze e abilità** particolarmente elevate, atte ad **organizzare e coordinare** fattivamente l'attività propria e dei colleghi in proficua collaborazione con i medesimi, anche in presenza di eventi straordinari, costituendo il collegamento con i dirigenti di riferimento.

Si caratterizza nei diversi ruoli: **sanitario, socio sanitario, amministrativo, professionale e tecnico**, per le proprie peculiarità.

Qualora l'incarico di posizione conferito al personale del ruolo sanitario sia caratterizzato al suo interno anche dallo svolgimento di "funzioni di coordinamento" o di "professionista specialista", oltre ai requisiti previsti per l'accesso all'area di elevata qualificazione è richiesto il possesso dei requisiti previsti dalle relative disposizioni legislative di cui all'art. 6 della Legge 43/2006.

Incarichi di posizione (art. 25-27)

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

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

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

Incarichi di Posizione (art. 25-27)

VALORI INDENNITA' DI POSIZIONE PER L'AREA DEL PERSONALE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Valori annui lordi in euro da corrispondere per 13 mensilità

Area	Tipologia incarico	Valori annui lordi per 13 mensilità	
		minimo (parte fissa)	massimo
Personale di Elevata Qualificazione	Posizione	10.000,00	20.000,00

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

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

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

Conferimento, durata rinnovo e revoca degli Incarichi di Posizione

Gli incarichi di posizione sono conferiti a tempo determinato per la durata di 5 anni o, per rapporti a tempo determinato, e per il personale in comando, **anche di durata inferiore** corrispondente alla durata dell'incarico o del comando.

La durata può essere inferiore **anche nel caso in cui coincida** con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

Le Aziende ed Enti, previo confronto ex art. 6 comma 3, lett. d) (Confronto), formulano in via preventiva i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi di posizione.

Il valore dell'incarico assorbe il compenso per lavoro straordinario.

Il titolare di Incarico di Posizione può effettuare le Pronte Disponibilità nel qual caso si procede al pagamento come previsto dallo specifico articolo.

In caso di assenza temporanea o impedimento del titolare dell'incarico è possibile affidare un incarico ad interim ad altro titolare di incarico di posizione, in possesso dei relativi requisiti, per un periodo non superiore a 12 mesi.

In questo caso l'interim è retribuito con un importo, a titolo di retribuzione di premialità, pari al 20% del valore complessivo dell'incarico su cui è attivato l'interim;

Conferimento, durata rinnovo e revoca degli Incarichi di Posizione

Gli incarichi possono essere rinnovati al termine, in presenza di valutazione positiva al termine dell'incarico e in assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi 2 anni.

Se al termine dell'incarico la valutazione è negativa o vi sono stati provvedimenti disciplinari superiori alla multa, al dipendente viene affidato altro incarico di posizione di valore economico complessivo inferiore e non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione.

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

Gli incarichi di Funzione Organizzativa e Professionale nell'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari

Incarichi di Funzione Organizzativa per l'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari (art. 28)



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

REQUISITI per gli Incarichi di Funzione Organizzativa per l'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari (art. 28)

Importante!

Il requisito richiesto per il conferimento dell'incarico è:

- 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, comma 4 e 5 della legge n. 43/2006.

Gli incarichi di Funzione Organizzativa possono essere solo di complessità Media o Elevata

Contenuto degli incarichi di Funzione Professionale (art. 29)

Area	Complessità	Attività caratterizzante l'incarico
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	Media Elevata	<p>Per il ruolo sanitario: attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici, anche di tipo clinico-assistenziali, diagnostici, riabilitativi, di prevenzione con eventuali funzioni di processo; responsabilità di risultato.</p> <p>Per il ruolo sociosanitario: attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici ad alta integrazione socio sanitaria con eventuali funzioni di processo; responsabilità di risultato.</p> <p>Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale: attività caratterizzate da rilevanti conoscenze specialistiche in materia amministrativa/contabile, tecnica o professionale, anche trasversale, con funzioni di processo; responsabilità di risultato.</p>
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	BASE	Per tutti i ruoli l'esercizio dei compiti e delle attività connesse all'area e al profilo di appartenenza

REQUISITI per gli Incarichi di Funzione Professionale per l'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari (art. 29)



- ❖ **A decorrere dal 1.1.2023 a tutto il personale, di tutti i ruoli, neoassunto e al personale già in servizio, non già destinatario di un incarico di media o elevata complessità in base alla norma transitoria (art. 36), è automaticamente riconosciuto un incarico di complessità base, a prescindere dal requisito della valutazione e dei provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi 2 anni**

- ❖ **Il Valore fisso dell'incarico Base è di €. 1.000 determinato dalla valorizzazione economica dell'attuale parte comune dell'indennità di qualificazione professionale di €. 930 che dal 1.1.2023 cesserà di essere corrisposta sotto tale forma**

- ❖ **L'incarico di complessità media ed elevata prevede, per tutte le tipologie:**
 - **la valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni positive in ordine cronologico**
 - **l'assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi 2 anni**



REQUISITI per gli Incarichi di Funzione Professionale per l'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari

In relazione al ruolo di appartenenza e alla tipologia di incarico è richiesto il possesso di specifici requisiti

► Ruolo Sanitario e ruolo Socio Sanitario -

prevede 3 tipologie di incarico

1. Incarico di “professionista specialista”: possesso del master di primo livello per le funzioni specialistiche, (per il solo ruolo sanitario secondo quanto disposto dall'art. 6 della Legge n. 43/2006) - (di fatto 2 anni di esperienza collegati alla valutazione)
2. 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
3. Incarico di “funzione professionale”: 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza

► Ruolo Amministrativo, Professionale e Tecnico - 1 sola tipologia di incarico

Incarico di “funzione professionale”: 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza

REQUISITI per gli Incarichi di Funzione Organizzativa e Professionale l'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari



ATTENZIONE: PER TUTTE LE TIPOLOGIE DI INCARICO DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA E PROFESSIONALE, NEL COMPUTO DEGLI ANNI RICHIESTI, RIENTRANO

- i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto,
- nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi
- ovvero presso ospedali privati accreditati
- o presso le Università pubbliche e private dei paesi dell'Unione Europea nel medesimo o corrispondente profilo

Il valore economico degli incarichi nell'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari (art. 32)

VALORI INDENNITA' DI FUNZIONE PER L'AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI

Valori annui lordi in euro da corrispondere per 13 mensilità

Area	Tipologia incarico	Complessità	Valori annui lordi per 13 mensilità	
			minimo (parte fissa)	massimo
Professionisti della salute e Funzionari	Organizzativa	Elevata	9.501,00	13.500,00
	Organizzativa	Media	4.000,00	9.500,00
	Professionale	Elevata	9.501,00	13.500,00
	Professionale	Media	4.000,00	9.500,00

Area	Tipologia incarico	Complessità	Valori annuo lordo per 13 mensilità	
			minimo (parte fissa)	eventuale incremento
Professionisti della salute e Funzionari	Professionale	Base	1.000,00	300,00

Istituzione e graduazione degli incarichi di Funzione Organizzativa e Professionale di complessità media ed elevata (art. 30)

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

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

Gli incarichi di Funzione ORGANIZZATIVA si articolano in

- complessità media
- complessità elevata

Gli incarichi di Funzione PROFESSIONALE si articolano in

- complessità base
- complessità media
- complessità elevata

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

Istituzione e graduazione degli incarichi di Funzione Organizzativa e Professionale di complessità media ed elevata (art. 30)

Il numero massimo di incarichi di Funzione Organizzativa e Professionale di complessità Elevata istituibili da ciascuna Azienda, non può superare complessivamente il 20% degli incarichi di Funzione Organizzativa e Professionale di complessità Media.

Tale percentuale può essere incrementata a livello aziendale compatibilmente con le risorse del Fondo Incarichi

Trattamento economico degli incarichi di Funzione del personale dell' Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari (art. 32)

Importante!

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

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

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

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

L'indennità relativa agli incarichi di funzione di complessità media ed elevata assorbe il compenso per lavoro straordinario.

Resta ferma anche per questo personale la possibilità di effettuare Pronte Disponibilità, nel qual caso si applicano le norme specifiche.

Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi nell'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari (art. 36)

Importante!

A decorrere dal 1 gennaio 2023

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

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

fermo restando il valore economico già individuato, valorizzato dei €. 930 della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale, sono automaticamente collocati all'interno del nuovo sistema degli incarichi, senza necessità di attivazione di una nuova procedura selettiva secondo i seguenti criteri:

- gli incarichi di organizzazione, ivi inclusi gli incarichi di posizione organizzativa ad esaurimento e non ancora scaduti ai sensi dell'art. 22 ccnl 2018 e di coordinamento, assumono la denominazione di "Incarichi di funzione organizzativa".
- gli incarichi professionali assumono la denominazione di "Incarichi di funzione professionale".

Resta ferma in ogni caso la durata precedentemente definita.

Il nuovo sistema degli incarichi: Trasposizione degli incarichi già assegnati

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

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

- di **complessità elevata**

- se l'importo attuale, maggiorato dei € 930, risulterà maggiore a €. 9.500.

- In tal caso l'importo di € 9.500 costituirà la «parte fissa»

- e l'ammontare eventualmente eccedente, la «parte variabile»

- di **complessità media:**

- se l'importo attuale, maggiorato dei € 930, risulterà compreso tra € 4.000 e € 9.500.

- In tal caso l'importo di € 4.000 costituirà la «parte fissa»

- e l'ammontare eventualmente eccedente, la «parte variabile»;

- se l'importo attuale, maggiorato dei € 930, risulterà comunque inferiore alla parte fissa prevista per questa tipologia di incarichi.

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

Gli incarichi di Funzione Professionale nell'Area degli Assistenti e degli Operatori

REQUISITI per gli Incarichi di Funzione Professionale per l'Area degli Assistenti e degli Operatori



Il contratto ha previsto la possibilità di conferire un incarico di Funzione Professionale anche nell'area degli Assistenti e degli Operatori.

Per tutte le tipologie di incarico il requisito richiesto è:

- 15 anni di esperienza nel profilo di appartenenza, il titolo di abilitazione se richiesto per l'esercizio della professione

Anche qui sono previste 3 tipologie di incarico Professionale di

- complessità base
- complessità media
- complessità elevata

In questo caso il valore dell'incarico è fisso in base alla complessità, diversificato per Area.

Anche in questo caso, nel computo dell'anzianità, si considerano gli stessi periodi già esplicitati per l'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari

Area degli Assistenti

Incarico di funzione PROFESSIONALE

Possibilità di conferire (non è un obbligo per l'Azienda/Ente) al personale dell'Area degli Assistenti un **incarico funzionale professionale** di fascia economica di base, media o elevata sulla base dei requisiti in possesso, i cui valori sono di seguito indicati.

VALORI INDENNITA' DI FUNZIONE PER L'AREA DEGLI ASSISTENTI

Valori annui lordi in euro da corrispondere per 13 mensilità

Area	Tipologia incarico	Complessità	Valori annui lordi per 13 mensilità
Assistenti	Professionale	Elevata	3.000,00
	Professionale	Media	1.800,00
	Professionale	Base	930,00

Area degli Operatori

Incarico di funzione PROFESSIONALE

Possibilità di conferire (non è un obbligo per l'Azienda/Ente) al personale dell'Area degli Operatori un **incarico funzionale professionale** di fascia economica di base, media o elevata sulla base dei requisiti in possesso, i cui possibili valori sono di seguito indicati.

VALORI INDENNITA' DI FUNZIONE PER L'AREA DEGLI operatori

Valori annui lordi in euro da corrispondere per 13 mensilità

Area	Tipologia incarico	Complessità	Valori annui lordi per 13 mensilità
Assistenti	Professionale	Elevata	2.000,00
	Professionale	Media	1.500,00
	Professionale	Base	700,00

L'Area del personale di supporto

ATTENZIONE:

Al personale dell'Area non sono conferibili incarichi

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

(art. 31)

- ▶ Gli incarichi di Funzione sono conferiti a tempo determinato per la durata di 5 anni o, per rapporti a tempo determinato, e per il personale in comando, anche di durata inferiore corrispondente alla durata dell'incarico o del comando.
- ▶ La durata può essere inferiore anche nel caso in cui coincida con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.
- ▶ Per gli incarichi di funzione professionale di base, dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, al termine del primo quinquennio, è fatta salva la possibilità di conferire un incarico di funzione organizzativa o professionale, di complessità media o elevata.
- ▶ Gli incarichi di funzione professionale, di complessità non superiore a €. 3000 (e quindi solo nell'area degli Assistenti e degli Operatori) sono conferibili anche al personale part time. In questo caso il valore dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.
- ▶ Le Aziende ed Enti, previo confronto ex art. 6 comma 3, lett. d) (Confronto), formulano in via preventiva i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi, con esclusione di quelli di base.

Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale (art. 31)

- ▶ L'attribuzione degli incarichi avviene tramite selezione
- ▶ Nell'ambito della selezione sono da valorizzare la laurea magistrale o specialistica, il master universitario di primo o secondo livello o eventuali percorsi formativi.
- ▶ Gli incarichi possono essere rinnovati previa valutazione positiva, al termine dell'incarico, fermo restando l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi 2 anni superiori alla multa
- ▶ Se al termine dell'incarico la valutazione è negativa, o vi sono provvedimenti disciplinari negli ultimi 2 anni superiori alla multa
 - per il personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: la perdita dell'incarico;
 - per il personale appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, con l'esclusione degli incarichi di funzione professionale di base: l'attribuzione di un incarico professionale di complessità base.
- ▶ Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di mancato rinnovo dell'incarico di complessità media ed elevata e per quello di complessità base nell'anno della valutazione negativa.

Norma di salvaguardia in caso di revoca per processi di riorganizzazione derivanti dalla modifica dell'Atto Aziendale (art. 31)

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, al personale:

- ▶ appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: può essere affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore;
- ▶ appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari: può essere affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore ma non al di sotto del valore dell'indennità di funzione di parte fissa corrispondente alla complessità dell'incarico revocato;
- ▶ il personale con incarico di funzione professionale di base di cui al comma 1, lett. a), eserciterà l'incarico nell'ambito della struttura aziendale di nuova assegnazione.
- ▶ Qualora il dipendente, appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari, già titolare di incarico di funzione di complessità media o elevata, per effetto della relativa revoca ai sensi del comma 11 ritornasse titolare di un incarico di funzione professionale di complessità base, viene garantita la parte fissa dell'indennità di funzione corrispondente alla fascia di complessità dell'incarico revocato fino alla naturale scadenza dell'incarico precedentemente assegnato.
- ▶ Qualora il dipendente, appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti, già titolare di incarico di funzione professionale, per effetto della revoca ai sensi del comma 11 non sia destinatario di altro incarico, purché abbia maturato almeno 15 anni continuativi di incarichi con valutazioni di fine incarico nonché valutazioni annuali di performance individuale positive nell'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, ha diritto ad un assegno a titolo personale non riassorbibile di importo pari al valore di un differenziale dell'area nel quale è inquadrato, a valere sul fondo di cui all'art. 102 (Fondo incarichi). Nel computo dei 15 anni rientra l'incarico di funzione professionale di complessità bassa, media o elevata.

I NUOVI FONDI E IL NUOVO SISTEMA INDENNITARIO

FONDI (art. 101-103)

Art. 101

A decorrere dal 1/1/2021 il Fondo Condizioni di lavoro ed incarichi Art. 80 del ccnl 2016-2018 è stabilmente incrementato di €. 84,50 pro-capite, calcolato sul personale in servizio al 31.12.2018

A decorrere dal 1/1/2023 gli attuali fondi art. 80 e 81 vengono superati e sostituiti, nelle nuove modalità dai seguenti fondi:

Art. 102

A decorrere dal 1/1/2023 è istituito il nuovo «Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali.

Art. 103

A decorrere dal 1/1/2023 è istituito il nuovo «Fondo premialità e condizioni di lavoro

Il contratto disciplina le modalità di costituzione dei due nuovi fondi e gli istituti retribuiti.

Le nuove indennità:

L'indennità di specificità infermieristica (art. 104)

L'indennità di specificità infermieristica è stabilita dalla legge n. 178/2020 per il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze del personale infermieristico.

Decorre dal 1 gennaio 2021 quale parte del trattamento economico fondamentale, per 12 mensilità.

Indennità Tutela del Malato	Dal 1.1.2021 valore mensile da erogare per 12 mensilità
Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari ⁽¹⁾	€. 72,79/mese
Area degli Assistenti ⁽²⁾	€. 66,97/mese
Area degli Operatori ⁽³⁾	€. 62,81/mese

(1) Infermiere, Infermiere Pediatrico, compresi i senior

(2) Infermiere generico o psichiatrico con un anno di corso senior, puericultrice senior

(3) Infermiere generico o psichiatrico con un anno di corso, puericultrice

Le nuove indennità: L'indennità per la tutela del malato (art. 105)

L'indennità per la tutela del malato è stabilita dalla legge n. 178/2020 per il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze delle professioni sanitarie della riabilitazione, della prevenzione, tecnico-sanitarie e di ostetrica, alla professione di assistente sociale nonché agli operatori socio sanitari.

Decorre dal 1 gennaio 2021 quale parte del trattamento economico fondamentale, per 12 mensilità.

Indennità Tutela del Malato	Dal 1.1.2021 valore mensile da erogare per 12 mensilità
Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari ⁽¹⁾	€. 41,10/mese
Area degli Assistenti ⁽²⁾	€. 37,81/mese
Area degli Operatori ⁽³⁾	€. 35,46/mese

- (1) **Ruolo sanitario:** tutti i profili, compresi i senior, non già ricompresi nell'indennità di specificità infermieristica
Ruolo socio sanitario: Assistenti Sociali (compresi i senior)
- (2) Massaggiatore o massofisioterapista senior
- (3) OSS - Massaggiatore o massofisioterapista

L'indennità di turno, servizio notturno e festivo art. 106)

Con la nuova declinazione dell'indennità di turno si **supera definitivamente** il problema delle percentuali minime di presenze nei diversi turni (20% - 30%) - che avevano visto, da parte delle Aziende, un'applicazione penalizzante e ben diversa di quanto a suo tempo previsto dal Ccnl.

Il nuovo sistema prevede un'unica valorizzazione del lavoro prestato su turni, **indipendentemente** che l'articolazione sia su 2 o su 3 turni e **indipendentemente** dal numero dei turni fatti, per tutti i ruoli e di tutte le Aree, pari a €. 2,07 per ogni giornata di effettivo lavoro, comprensiva del giorno montante e del giorno smontante dal turno notturno.

Le ore prestate in orario notturno fra le 22 e le 6 vengono valorizzate con €. 4,00/ora (invece delle precedenti 2,74) - **ulteriormente elevabili in sede di contrattazione decentrata**

Le ore prestate in orario festivo vengono valorizzate con €. 2,55/ora (invece della precedente indennità giornaliera di €. 17,82)

Le indennità sono cumulabili fra di loro e la decorrenza è fissata al 1.1.2023

Si pongono le basi per un'ulteriore valorizzazione del lavoro notturno e festivo

segue... L'indennità di turno, servizio notturno e festivo art. 106)

Il nuovo articolato, collegato alla riscrittura dell'articolo sul riposo settimanale (art. 45 comma 6), chiarisce inoltre, senza più «scappatoie interpretative delle Aziende», che l'attività prestata in orario notturno e/o in giorno festivo, anche infrasettimanale, dà titolo, fermo restando il pagamento delle previste indennità, a richiesta del dipendente alternativamente:

- a equivalente riposo compensativo;
- alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario di cui all'art. 47, comma 8 (lavoro straordinario);
- l'applicazione dell'art. 48 (Banca delle ore).

Si supera quindi la situazione che ha visto molte aziende non riconoscere la precedente indennità di giorno festivo (art. 86 c. 13 ccnl 2016-2018), a fronte della richiesta di recupero o di pagamento dello straordinario

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

Il nuovo articolo 107 comma 2 semplifica l'attuale articolazione delle diverse indennità, operando un ampliamento dei destinatari, e consegnando alla contrattazione decentrata la possibilità di individuare ulteriori servizi da ricomprendere, così come l'aumento del valore delle indennità

Le indennità vengono previste per il personale assegnato alle seguenti UO/Servizi:

- malattie infettive e discipline equipollenti così come individuate dal DM 30.1.1998 e s.m.i.
- i gruppi operatori e le terapie intensive, le terapie sub-intensive
- i servizi di nefrologia e dialisi
- 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

Va evidenziato come la declinazione »Servizi« ampli le casistiche in quanto ricomprende attività ad oggi escluse, che la contrattazione decentrata potrà più facilmente declinare.

Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi (art. 107 comma 2)

Il valore delle indennità è il seguente:

DESTINATARI	IMPORTO GIORNALIERO
Personale del ruolo Sanitario e Socio Sanitario delle Aree dei Professionisti della Salute e dei Funzionari, degli Assistenti e degli Operatori	€. 5
Profilo di Operatore Tecnico addetto all'assistenza dell'area del personale di supporto	€. 1,50

In caso di assegnazione del personale a più servizi ricompresi nella presente indennità, compete un'unica indennità al giorno

L'indennità si cumula con le altre indennità previste all'art. 106 (turni e festivo)

Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi (art. 107 comma 4) Indennità di Pronto Soccorso



Con il comma 4 dell'art. 107 si da applicazione all'indennità di Pronto Soccorso introdotta dalla Legge 234/2021 che decorre quindi dal 1.1.2022.

Stante l'impossibilità di definire un valore unico su tutto il territorio nazionale, in ragione dei diversi modelli organizzativi, il contratto ha disciplinato un valore omogeneo a titolo di acconto (pari a circa il 40%)

L'individuazione esatta delle risorse disponibili per ogni Azienda, dovrà essere fatta in sede di confronto regionale, sulla base delle risorse assegnate ad ogni Regione, come previste dalla Tabella G del Ccnl 2019-2021

**Non Aspettate
la
Sottoscrizione
Definitiva !!!**

DESTINATARI	Acconto mensile di circa il 40%
Personale di tutti i Ruoli e di tutte le Aree assegnato al servizio di Pronto Soccorso	€. 40

L'indennità di cui al presente comma si cumula con le altre indennità sia del comma 2 che quelle previste dall'art. 106 (turni e festivo)

Indennità di Rischio radiologico (art. 109)

Viene confermata l'Indennità di Rischio Radiologico, per tutte le figure esposte. Per i tecnici di radiologia si conferma l'erogazione dell'indennità legata al profilo professionale.

Riposo Biologico (art. 110)

Viene disciplinato che i 15 gg di riposo biologico vengono riproporzionati sulla base dei mesi di effettivo periodo di esposizione nel corso dell'anno, computandosi come mese intero i periodi superiori a 15.

Viene chiarito che le assenze per ferie e festività soppresse sono escluse dal computo dei 15 gg per raggiungere il mese intero.

Indennità di Polizia Giudiziaria (art. 111)

Viene aumentata l'indennità di Polizia Giudiziaria portandola a €. 960 annui (oggi €. 723,04), equiparandola al ccnl della Dirigenza.

Gli istituti del rapporto di lavoro: le novità

Il periodo di prova (art. 40)

Articolato il periodo di prova in:

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

Chiarito che:

- in caso di malattia, la prova si sospende in particolare per gravi patologie e terapie salvavita
- Qualora il dipendente instaura 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, ha diritto ad essere reintegrato nell'area, profilo, DEP ed eventuale assegno ad personam in godimento

Il periodo di prova

Dal periodo di prova sono esonerati i dipendenti delle Aziende ed Enti:

- con rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, almeno uno dei quali pari a dodici mesi ed effettivamente prestati senza soluzione di continuità, nella medesima o corrispondente area o categoria o livello economico del precedente ordinamento professionale, profilo ed eventuale ambito di attività.
- con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato che lo abbiano già superato nella medesima o corrispondente area o categoria o livello economico del precedente ordinamento professionale, profilo ed eventuale ambito di attività.
- che abbiano effettuato un passaggio di profilo all'interno di ciascuna Area nella stessa Azienda o Ente
- Che abbiano effettuato una progressione tra le aree con procedura selettiva interna ai sensi dell'Art. 20 (Progressione tra le aree), con esclusione del personale di elevata qualificazione
- Che abbiano usufruito di mobilità volontaria

Orario di lavoro (art. 43)

Inserito tra i criteri cui si impronta la distribuzione dell'orario di lavoro:

- Che la **Programmazione della turnistica** deve avvenire almeno **entro il 20 del mese precedente**
- di una **priorità nell'impiego flessibile** nel caso di:
 - lavoratori genitori di minori di 12 anni, con particolare riguardo alla casistica di entrambi i genitori lavoratori turnisti
 - dipendenti genitori di figli minori, entrambi turnisti, consentendo ai medesimi lo svolgimento di turni di servizio opposti;
- Il caso di genitori, anche adottivi, di figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento (DSA) impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa;

Tempi di vestizione/svestizione/passaggio di consegne (Orario di lavoro art. 43 comma11)

- Riscritto il comma per omogeneizzarlo al nuovo ruolo socio sanitario degli OSS prevedendo anche per loro i tempi del passaggio di consegne (15 minuti)
- Prevista in contrattazione integrativa la possibilità di elevazione di **ulteriori 7 minuti** nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti

Pronta disponibilità (art. 44)

- **ELIMINATO** il meccanismo del «di norma» prevedendo che non possono essere effettuate più di 7 pronte disponibilità al mese
- Modificata l'indennità portandola ad oraria pari a €. 1,80/ora eventualmente elevabile in sede di contrattazione integrativa
- Ridotti da 7 a 3 i giorni entro i quali il personale in pronta disponibilità attiva che abbia sospeso il riposo può recuperare fino al completamento delle 11 ore

Riposo settimanale (art. 45)

Respinto il tentativo di modificare in modo peggiorativo l'articolo.

Previsto espressamente che, in caso di **attività lavorativa prestata in orario notturno e/o in un giorno festivo anche infrasettimanale, sia al lavoratore turnista che non turnista, ferme restando le previste indennità**, competono in alternativa:

- un equivalente riposo compensativo
- la corresponsione del compenso per lavoro straordinario con le previste maggiorazioni
- l'applicazione, se ha aderito, della banca delle ore.

Lavoro straordinario (art. 47)

- Ripristinato il monitoraggio (con periodicità quadrimestrale) sulle condizioni che ne hanno reso necessario il ricorso.
- **RISCRITTO IL COMMA 2** rendendo chiaro che lo straordinario è volontario e che non servono autorizzazioni di esonero da parte del dirigente

Ferie e recupero festività soppresse (art. 49)

- Previsto che:
- Le 4 giornate di riposo ex L. 937/1977 (festività soppresse) sono da fruire prioritariamente;
- l'autorizzazione delle ferie avvenga espressamente e con tempestività per dare modo al lavoratore di organizzare il proprio tempo libero

Permessi giornalieri retribuiti (art. 50)

- Allargata la fruizione delle 8 giornate annue anche alla partecipazione alle progressioni fra le aree e ai corsi di aggiornamento professionale facoltativo nella modalità on-line
- Reso possibile concordare un periodo di godimento dei 15 giorni di permesso per matrimonio anche successivo ai 45 giorni dalla data di matrimonio, al verificarsi di eventi imprevisti

Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari (art. 51)

Chiarito che:

- nella domanda di concessione delle 18 ore di permesso non occorre documentare e/o giustificare la richiesta
- Sono fruibili anche per frazioni di ora, dopo la prima

Permessi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 52)

Resi fruibili a ore i permessi di cui alla legge 104/1994 se programmati entro il 20 del mese precedente.

Nel caso di modifiche intervenute successivamente alla programmazione i permessi restano fruibili a giornata intera

Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 54)

Resi fruibili anche per frazioni di ora, dopo la prima

Congedi per le donne vittime di violenza (art. 53)

- Scesi da 7 a 5 i giorni di preavviso per avanzare la richiesta di fruizione dei congedi
- Chiarito che i congedi sono cumulabili con l'aspettativa per motivi personali e non, invece, possono essere cumulati come prevedeva la precedente formulazione
- **Previsto** che la dipendente possa chiedere **trasferimento** non solo presso altra P.A. ma anche presso altra UO/Servizio/Struttura della stessa Azienda e che, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro a lavoro, possa chiedere anche di rientrare nell'Azienda dove prestava originariamente la propria attività o alla UO/Servizio/Struttura

Permessi orari a recupero (art. 55)

- Elevato ai 2 mesi successivi la fruizione, il periodo entro il quale recuperare

Assenze per malattia (art. 56)

- Nei primi nove mesi di assenza, nell'ipotesi di malattie superiori a 10 giorni, è stata prevista la corresponsione del trattamento accessorio fisso e ricorrente a partire - non più dal 15esimo ma - dall'11esimo giorno di malattia in poi.

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita (art. 57)

- Escluse dal computo delle assenze per malattia ai fini del computo anche le giornate di accesso ambulatoriale e convalescenza post-intervento
- Ripristinato che il riconoscimento della grave patologia decorre dalla data di attestazione del medico e non più dalla data di domanda all'Azienda.

Congedi dei genitori (art. 60)

- Chiarito che i primi 30 giorni di congedo parentale sono previsti per ciascun figlio (maggior tutela nei casi di parti plurimi), non riducono le ferie e sono utili ai fini dell'anzianità di servizio nonché ai fini della tredicesima mensilità

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche (art. 61)

- **Ampliata la platea dei destinatari delle tutele comprendendo anche coloro che sono affetti da ludopatia e da disturbi del comportamento alimentare**

Diritto allo studio (art. 62)

- **Chiarito che i permessi sono utilizzabili anche per la partecipazione ai corsi in modalità telematica ed anche per il ciclo di dottorato di ricerca, qualora non svolto in congedo**

Formazione (art. 66)

- **Stabilito che, qualora la formazione si tenga fuori dalla sede di servizio al lavoratore, oltre alle spese di viaggio, competono anche quelle di alloggio.**

Integrazione ai criteri di mobilità volontaria del personale (art. 63)

- Fermo restando che la mobilità volontaria tra Aziende ed Enti è disciplinata dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, al fine di rendere maggiormente trasparente l'istituto della mobilità volontaria, si è stabilito quanto segue:
 - **il bando di mobilità**, riportante i profili ricercati da ciascuna Azienda, **deve essere emanato con cadenza annuale** e pubblicato sul sito web.
 - Chiarito che la **partecipazione** al bando da parte degli interessati **avviene anche senza il preventivo assenso dell'Azienda**
 - **Fissate le priorità per la valutazione delle domande**: gravi e documentate esigenze di salute, ricongiungimento del coniuge o figli minori o per esigenze connesse all'assistenza dei figli minori o inabili e ai genitori
 - **Introdotta il limite alla mobilità** di due anni per i lavoratori ammessi a partecipare - a carico dei piani di investimento aziendali - a particolari corsi di formazione/aggiornamento superiori ad un anno.
 - **Ribadita la possibilità della mobilità per interscambio/compensazione**

Lavoro fuori sede (art. 90)

Disciplinato il lavoro fuori sede:

Il personale è in servizio fuori sede qualora, dopo aver preso servizio presso l'ordinaria sede di lavoro, sia chiamato a prestare la propria attività lavorativa in altri luoghi (con previsione di rientro presso la sede stessa). Per essere considerati «fuori sede» deve essere soddisfatto almeno uno dei due seguenti requisiti:

- la durata del servizio inferiore a otto ore;
- il servizio viene effettuato entro il raggio di 50 km dalla ordinaria sede di lavoro.

Il lavoratore potrà raggiungere il luogo di lavoro partendo anche direttamente dalla propria dimora qualora risulti più conveniente. In tal caso la rilevazione dell'inizio e della fine del servizio avverrà con modalità sostitutive di controllo.

Al lavoratore fuori sede compete il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto (anche taxi per i casi preventivamente individuati ed autorizzati).

Le Aziende ed Enti stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto di materiale e strumenti occorrenti al personale

IMPORTANTE: 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.

Trattamento di trasferta (art. 91)

Modificata la disciplina del trattamento di trasferta:

Il personale in trasferta è quello inviato, senza prima aver preso servizio in sede, a prestare temporaneamente la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio, per una durata superiore ad otto ore e a oltre 50 km dalla ordinaria sede di lavoro.

Abbiamo ottenuto che per le trasferte di durata superiore a 12 ore il rimborso di 44,26€ sia limitato ai soli due pasti a cui si aggiunge la spesa sostenuta per l'albergo (fino a quattro stelle)

La disciplina del lavoro a distanza artt. 76-81

Lavoro a distanza

L'ipotesi di CCNL disciplina due forme di lavoro a distanza, entrambe attivabili con accordo individuale: Il Lavoro agile e Il Lavoro da remoto

Modalità di attivazione delle relazioni sindacali in materia:

- il confronto sui criteri di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi

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

a) **fascia di contattabilità** - nella quale il lavoratore è contattabile. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro. **Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere la fruizione dei permessi orari previsti dalla normativa contrattuale e di legge vigente.**

b) **fascia di inoperabilità** - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo nonché il periodo di lavoro notturno (tra le 22:00 e le 6:00).

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

Lavoro a distanza

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

Il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro e al lavoratore sono garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

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

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

L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale.

**Il sistema delle Relazioni Sindacali
un percorso che inizia con il
Ccnl 2016 - 2018**

**e che il Ccnl 2019 - 2021
conferma e potenzia**

Il CCNL 2019 -2021 conferma e potenzia il sistema di Relazioni Sindacali declinato nel precedente contratto, che si sviluppa attraverso:

- a. la partecipazione**
- b. la contrattazione integrativa**

Vengono confermate e potenziate le forme partecipative, che in Sanità si articolano in

- **Informazione**
- **Confronto**
- **Confronto Regionale**
- **Organismi paritetici**

FONDAMENTALE

Un sistema, quello delle Relazioni Sindacali, che non va mai letto come «chiuso» ma ogni forma partecipativa va messa in relazione con le altre...

SENZA DIMENTICARE LE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 4

Obiettivi e strumenti

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

2) Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle Aziende ed Enti a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
- **si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro**

I punti principali di potenziamento L'INFORMAZIONE (art. 5)

- 1) L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. **Pertanto, essa è data preventivamente e in forma scritta dalle Aziende o Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 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) ... invariato
- 4) **Fermo restando quanto previsto dal comma 5** sono oggetto di informazione tutte le materie rimesse al confronto, al confronto regionale e alla contrattazione, costituendo l'informazione presupposto per la loro attivazione
- 5) **Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti. Resta fermo quanto previsto dal comma 2 dell'Art... (Confronto) per le materie oggetto di informazione di cui al comma 4.**

Maggiore coinvolgimento nelle scelte organizzative

Gli atti di organizzazione degli uffici, compresi i piani di fabbisogno del personale, sono oggetto di informazione (come previsto dall'art. 6 del TUPI)



L'art. 6 del D.Lgs 165/2001.....

Art. 6 Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale (Art. 6 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 4 del d.lgs n. 546 del 1993 e poi dall'art. 5 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 2 del d.lgs n. 387 del 1998)

- 1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

► **ATTENZIONE PERÒ!**

- **Gli andamenti occupazionali sono entrati fra le materie oggetto di confronto**

I punti principali di potenziamento



IL CONFRONTO AZIENDALE (art. 6)

Tempi e modi per esercitare il proprio ruolo

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, se entro 5 giorni **lavorativi** dall'informazione il confronto è richiesto da questi ultimi, **si incontrano comunque non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.** L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda o Ente contestualmente all'invio dell'informazione; **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 può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Le materie confermate oggetto di confronto aziendale (art. 6)

- 3) Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 3 dell'art. ...
(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie):
- a) criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi
 - c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi ;
 - e) i criteri per la graduazione degli incarichi, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001;
 - g) criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.

..... Segue....

Nuove materie oggetto di confronto aziendale (art. 6)



- h) Linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- i) I criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- l) Alle linee generali sulla pianificazione delle attività formative;
- m) Gli andamenti occupazionali
- n) Criteri per l'applicazione delle procedure di cui all'art. 21 (Norme di prima applicazione).

Nuove materie oggetto di confronto regionale

(art. 7)

- 1) Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle Aziende ed Enti nel rispetto dell'art. 40 del D.lgs. 165 del 2001, le Regioni entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa, nelle seguenti materie relative:
 - a) all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 103, comma 6, lett. a) (**Fondo premialità e condizioni di lavoro**) e, in particolare, a quelle destinate all'istituto della premialità che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità degli obiettivi aziendali e regionali;
 - 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 modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa;
 - 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 30/12/2021, n. 234.**

Organismo Paritetico per l'Innovazione (art. 8)

Maggiore coinvolgimento nelle scelte organizzative

E' uno strumento innovativo, introdotto con il ccnl 2016-2018, che non sempre è stato sfruttato in tutto il suo potenziale.

Nasce nel vigente CCNL come strumento alternativo alle modifiche introdotte dalle norme che hanno limitato gli spazi del confronto.

CONFERMATO E POTENZIATO

- Viene chiarito che ne fanno parte i rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del Ccnl
- Entro 30 gg. dalla sottoscrizione del Ccnl le aziende provvedono, ove non già attivato, ad istituirlo e ad aggiornarne la composizione
- Nel caso in cui non venga istituito entro i 30 gg., le materie relative ai progetti di organizzazione ed innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, diventano oggetto di confronto aziendale, nel rispetto delle procedure previste per il confronto. Tale situazione permane sino alla costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione



... segue...

Organismo Paritetico per l'Innovazione

- All'insieme della materie di cui già oggi si attivano relazioni aperte e collaborative si è aggiunto:
 - le misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out
 - eventuale esonerabilità dai servizi di pronta disponibilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica
- Si rafforza l'obbligo di riunirsi almeno 2 volte l'anno e comunque ogni qualvolta l'Azienda **ovvero le Organizzazioni Sindacali firmatarie del ccnl manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa...**

Contrattazione Collettiva: soggetti e materie (art. 9)

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 dei due fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro);
- b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c. i 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 (ulteriore 10% per gravi situazioni);
- g. l'elevazione della % massima di ricorso a contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato (20%)

.....segue.....



...segue... Contrattazione Collettiva: soggetti e materie

.....segue.....

- h. Ulteriori corsi rispetto a quelli già definiti dal CCNL, di durata almeno annuale, per i quali è possibile ottenere le 150 ore di diritto allo studio nonché ulteriori condizioni di precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio
- i. condizioni, criteri e modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi (CRAL Aziendale) anche da parte dei lavoratori in somministrazione
- j. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita;
- k. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione dei 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**

Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure (art. 10)

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
- La durata delle sessioni negoziali viene confermata in 45 gg + eventuali ulteriori 45 gg



Il nuovo trattamento economico

Nuova Area	Ex Categoria	INCREMENTO TABELLARE		INDENNITA' INFERMIERISTICA		INDENNITA' TUTELA DEL MALATO		INDENNITA' DI PRONTO SOCCORSO	
		a regime dal 01/01/2021	Arretrati dal 01/01/2019 al 30/06/2022	Indennità mensile	Arretrati dal 01/01/2021 al 30/06/2022	Indennità mensile	Arretrati dal 01/01/2021 al 30/06/2022	Acconto mensile (circa 40% Ind.tà di P. S.)	Arretrati dal 01/01/2022 al 30/06/2022
Area professionisti della salute e funzionari	DS6	98,10 €	1.932,90 €	72,79 €	1.310,22 €	41,10 €	739,80 €	40,00 €	240,00 €
	DS5	94,20 €	1.856,58 €	72,79 €	1.310,22 €	41,10 €	739,80 €	40,00 €	240,00 €
	DS4	91,40 €	1.801,19 €	72,79 €	1.310,22 €	41,10 €	739,80 €	40,00 €	240,00 €
	DS3	88,60 €	1.746,29 €	72,79 €	1.310,22 €	41,10 €	739,80 €	40,00 €	240,00 €
	DS2	85,40 €	1.682,67 €	72,79 €	1.310,22 €	41,10 €	739,80 €	40,00 €	240,00 €
	DS1	82,20 €	1.619,54 €	72,79 €	1.310,22 €	41,10 €	739,80 €	40,00 €	240,00 €
	DS	79,10 €	1.557,89 €	72,79 €	1.310,22 €	41,10 €	739,80 €	40,00 €	240,00 €
	D6	88,90 €	1.750,83 €	72,79 €	1.310,22 €	41,10 €	739,80 €	40,00 €	240,00 €
	D5	85,80 €	1.690,51 €	72,79 €	1.310,22 €	41,10 €	739,80 €	40,00 €	240,00 €
	D4	83,30 €	1.642,26 €	72,79 €	1.310,22 €	41,10 €	739,80 €	40,00 €	240,00 €
	D3	80,90 €	1.594,22 €	72,79 €	1.310,22 €	41,10 €	739,80 €	40,00 €	240,00 €
	D2	78,50 €	1.547,48 €	72,79 €	1.310,22 €	41,10 €	739,80 €	40,00 €	240,00 €
	D1	76,00 €	1.497,54 €	72,79 €	1.310,22 €	41,10 €	739,80 €	40,00 €	240,00 €
D	73,30 €	1.444,12 €	72,79 €	1.310,22 €	41,10 €	739,80 €	40,00 €	240,00 €	
Area degli Assistenti	C5	81,90 €	1.613,67 €	66,97 €	1.205,46 €	37,81 €	680,58 €	40,00 €	240,00 €
	C4	78,10 €	1.538,44 €	66,97 €	1.205,46 €	37,81 €	680,58 €	40,00 €	240,00 €
	C3	74,50 €	1.468,35 €	66,97 €	1.205,46 €	37,81 €	680,58 €	40,00 €	240,00 €
	C2	72,10 €	1.421,61 €	66,97 €	1.205,46 €	37,81 €	680,58 €	40,00 €	240,00 €
	C1	69,60 €	1.371,67 €	66,97 €	1.205,46 €	37,81 €	680,58 €	40,00 €	240,00 €
	C	67,50 €	1.329,08 €	66,97 €	1.205,46 €	37,81 €	680,58 €	40,00 €	240,00 €
Area degli operatori	BS5	70,60 €	1.391,12 €	62,81 €	1.130,58 €	35,46 €	638,28 €	40,00 €	240,00 €
	BS4	68,30 €	1.346,35 €	62,81 €	1.130,58 €	35,46 €	638,28 €	40,00 €	240,00 €
	BS3	66,10 €	1.302,70 €	62,81 €	1.130,58 €	35,46 €	638,28 €	40,00 €	240,00 €
	BS2	64,80 €	1.277,38 €	62,81 €	1.130,58 €	35,46 €	638,28 €	40,00 €	240,00 €
	BS1	63,00 €	1.241,47 €	62,81 €	1.130,58 €	35,46 €	638,28 €	40,00 €	240,00 €
	BS	61,00 €	1.202,15 €	62,81 €	1.130,58 €	35,46 €	638,28 €	40,00 €	240,00 €
Area del personale di supporto	B5	66,20 €	1.304,57 €		- €		- €	40,00 €	240,00 €
	B4	64,80 €	1.277,38 €		- €		- €	40,00 €	240,00 €
	B3	63,50 €	1.251,18 €		- €		- €	40,00 €	240,00 €
	B2	62,40 €	1.229,34 €		- €		- €	40,00 €	240,00 €
	B1	60,60 €	1.193,89 €		- €		- €	40,00 €	240,00 €
	B	58,90 €	1.161,25 €		- €		- €	40,00 €	240,00 €
	A5	60,40 €	1.190,44 €		- €		- €	40,00 €	240,00 €
	A4	59,40 €	1.171,38 €		- €		- €	40,00 €	240,00 €
	A3	58,40 €	1.150,63 €		- €		- €	40,00 €	240,00 €
	A2	57,50 €	1.133,57 €		- €		- €	40,00 €	240,00 €
	A1	56,00 €	1.103,08 €		- €		- €	40,00 €	240,00 €
A	54,50 €	1.074,31 €		- €		- €	40,00 €	240,00 €	

Gli incrementi contrattuali e gli arretrati

E ADESSO SPAZIO ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA E ALL'APPLICAZIONE DEL NUOVO CONTRATTO

Grazie a tutti per l'attenzione