

COMPARTO SANITA' PUBBLICA

Il nuovo CCNL 2019-2021

con appendice sulla deroga al vincolo di
esclusività per il pubblico dipendente

CISL FP Nazionale



IL PERCORSO



Il percorso

Con il CCNL 2019-2021 ha proseguito il percorso di revisione dell'impianto contrattuale avviato, dopo 9 anni di blocco della contrattazione, con il rinnovo del contratto 2016-2018

ANNO 2010

BLOCCO DELLA CONTRATTAZIONE

L'art. 9 del D.L. 78/2010 ha stabilito il **blocco della contrattazione** durato 9 anni fino al rinnovo del CCNL 2016-2018

ANNO 2018

CON IL CCNL 2016-2018 È RIPARTITA LA CONTRATTAZIONE

- 1. Potenziamento delle relazioni sindacali**
- 2. Parte la revisione del sistema degli incarichi**
- 3. Si rafforzano TUTELE e DIRITTI**

ANNO 2022

**CON IL CCNL 2019-2021
PROSEGUE IL PERCORSO DI
INNOVAZIONE CONTRATTUALE**

Il CCNL 2019-2021

Il **CCNL 2019 -2021** sottoscritto il 2 novembre 2022 ha rappresentato un **punto di svolta e innovazione** per il comparto della sanità pubblica. **Le principali novità hanno riguardato:**

Le **RELAZIONI SINDACALI**

Il nuovo **ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

Gli istituti del **RAPPORTO DI LAVORO**

Il nuovo **SISTEMA INDENNITARIO**

I nuovi **FONDI**

LE RELAZIONI SINDACALI



Il sistema delle relazioni sindacali e i modelli relazionali

Il **SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI** ha lo scopo di costruire relazioni stabili tra Azienda/Ente e soggetti sindacali (OO.SS. e RSU) improntate:

- alla **partecipazione consapevole**,
- al **dialogo costruttivo** e trasparente
- alla **reciproca considerazione dei rispettivi diritti/obblighi**
- alla **prevenzione/risoluzione dei conflitti**.

I **MODELLI RELAZIONALI** attraverso i quali esse si realizzano questi scopi sono:

1. la **Partecipazione**
2. la **Contrattazione**

IMPORTANTE:

Il Contratto 2019-2021 rafforza ulteriormente le relazioni sindacali sia sul versante della PARTECIPAZIONE che della CONTRATTAZIONE

I modelli relazionali delle relazioni sindacali: la **PARTECIPAZIONE**



IMPORTANTE

Le Relazioni Sindacali non vanno mai interpretate come un sistema «chiuso» ma ogni forma partecipativa va messa in relazione con tutte le altre...

L'informazione (Art. 5)



L'INFORMAZIONE, che è presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali, **VA RESA**:

1. alle RSU
2. ai rappresentanti territoriali delle OO. SS. di categoria firmatarie.

ESSA DEVE ESSERE:

- **preventiva**, per garantire il corretto esercizio delle relazioni sindacali
- **resa almeno 5 giorni lavorativi prima** dell'adozione degli atti.
- **fornita in forma scritta**

SONO OGGETTO DI INFORMAZIONE:

- **tutte le materie rimesse al confronto** (aziendale/regionale) e alla contrattazione
- **ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa** alle OO.SS.
- **gli atti di organizzazione degli uffici** (art. 6 d.lgs. n. 165/2001)

L'informazione: gli atti di organizzazione degli Uffici



IMPORTANTE:

Se è vero che gli atti di organizzazione degli uffici, compresi i piani di fabbisogno del personale, sono oggetto di sola informazione (art. 6 del d. lgs 165/2001) **siamo però riusciti ad inserire tra le materie del confronto gli andamenti occupazionali** e questo ci consente di poter entrare comunque nel merito

Il confronto aziendale (Art. 6): tempi e modalità del confronto



- **IL CONFRONTO SI AVVIA** mediante l'invio ai soggetti sindacali (RSU e OO.SS. di categoria firmatarie) **degli elementi conoscitivi** sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione.
- **SE LE OO.SS RICHIEDONO IL CONFRONTO** entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, le parti si incontrano comunque non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta
- **SE È L'AMMINISTRAZIONE A RICHIEDERE L'INCONTRO** contestualmente all'invio dell'informazione, 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.

Il confronto aziendale: le materie di confronto aziendale



LE MATERIE DEL CONFRONTO AZIENDALE SONO:

- I Criteri relativi a:
 - l'articolazione **dell'orario di lavoro**;
 - la 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;
 - i **sistemi di valutazione della performance**;
 - la programmazione dei servizi di **pronta disponibilità**.
 - il **conferimento e la revoca degli incarichi**;
 - la **graduazione degli incarichi**, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- Il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti

Il confronto aziendale: le materie di confronto aziendale

NOVITÀ



LE NUOVE MATERIE INTRODOTTE SONO:

- Individuazione delle attività che possono essere effettuate in **lavoro agile e da remoto** nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- Applicazione delle «**norme di prima applicazione**» (art. 21);
- Indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla **prevenzione delle aggressioni sul lavoro**;
- **Pianificazione delle attività formative**;
- **Andamenti occupazionali**

IMPORTANTISSIMO:

Il **confronto sugli andamenti occupazionali**, unitamente anche alla **contrattazione sui riflessi che le innovazioni sulla organizzazione dei servizi producono sulla qualità del lavoro e sulla professionalità**, ci consente di affrontare, **indirettamente**, anche materie quali **l'organizzazione degli uffici e i piani di fabbisogno del personale** che la legge (art. 6 d. lgs. 165/2001) limita alla sola **informazione**

Il confronto regionale (Art. 7)



Le Regioni, ferma restando l'autonomia contrattuale delle Aziende ed Enti, **entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto**, previo confronto con le **OO.SS.** firmatarie del CCNL, possono emanare **LINEE GENERALI DI INDIRIZZO** sulla **CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**.

Il confronto regionale: le materie di confronto regionale



LE MATERIE DEL CONFRONTO REGIONALE SONO:

- **Utilizzo delle Risorse Aggiuntive Regionali**, in particolare destinate alla premialità che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità degli obiettivi aziendali e regionali
- **Metodologie di utilizzo** da parte delle Aziende ed Enti di una quota **dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica** del personale
- **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
- **Linee di indirizzo** in materia di **prestazioni aggiuntive del personale;**

Il confronto regionale: le materie di confronto regionale

NOVITÀ



LE NUOVE MATERIE INTRODOTTE SONO:

- **Progetti di riorganizzazione collegati ai fondi del PNRR**
- piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale delle risorse relative all'**indennità di Pronto soccorso** (Art. 1 c. 293 L. 234/2021)

Organismo paritetico per l'innovazione (Art. 8)



L'Organismo Paritetico per l'Innovazione realizza un **coinvolgimento partecipativo** delle OO. SS. firmatarie del CCNL su tutto ciò che abbia una dimensione **progettuale complessa e sperimentale** di carattere organizzativo

IMPORTANTE:

- È stato introdotto con il ccnl 2016-2018 per compensare la limitazione degli spazi del confronto in particolare sulla dimensione organizzativa
- E' la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative al fine di formulare proposte all'Azienda o Ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa

Organismo paritetico per l'innovazione: le materie dell'OPI



LE MATERIE DI COMPETENZA SONO:

- **progetti di organizzazione e innovazione**
- **miglioramento dei servizi**
- **promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo** - anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione, al lavoro agile, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Organismo paritetico per l'innovazione: le materie dell'OPI

NOVITÀ



LE NUOVE MATERIE INTRODOTTE SONO:

- **misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e dei fenomeni di burn-out**
- **eventuali protocolli sulla gestione delle assenze improvvise nonché sull'eventuale esonerabilità dai servizi di pronta disponibilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica**

Organismo paritetico per l'innovazione (Art. 8)

NOVITÀ



- **ABBIAMO CHIARITO CHE:**

- **ne fanno parte i rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL**
- **entro il 2 dicembre 2022 le aziende avrebbero dovuto provvedere, ad istituire l'OPI e ad aggiornarne la composizione**
- Si riunisce 2 volte l'anno e ogni qualvolta l'Azienda **ovvero anche le Organizzazioni Sindacali firmatarie del ccnl** manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa.

IMPORTANTE

Nel caso in cui l'OPI non fosse stato istituito entro il 2 dicembre 2022 dopo tale data e fino a che non sia stato istituito, **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**

La contrattazione collettiva (Art. 9): **soggetti e materie**

LE DELEGAZIONI CHE PARTECIPANO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA:

- parte datoriale
- parte sindacale (RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie)

SONO OGGETTO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE (prima parte):

a. i criteri:

- di **ripartizione delle risorse disponibili** tra le diverse modalità di utilizzo all'interno dei due fondi (incarichi, progressioni economiche e indennità professionali - premialità e condizioni di lavoro)
- per l'attribuzione dei **premi correlati alla performance**
- per la definizione delle procedure delle **progressioni economiche all'interno delle aree**
- per l'**attribuzione di trattamenti accessori** per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva
- generali per l'**attivazione di piani di welfare integrativo**

- b. **l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10% per gravi situazioni**

La contrattazione collettiva (Art. 9): **soggetti e materie**

SONO OGGETTO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE (parte seconda):

- c. **l'elevazione della % massima (20%) di ricorso a contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato**
- d. **condizioni, criteri e modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi (CRAL Aziendale) anche da parte dei lavoratori in somministrazione**
- e. **i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita**
- f. **i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione dei servizi**
- g. **l'eventuale elevazione dell'indennità per il turno notturno (4,00 €/ora) con onere a carico del Fondo premialità e condizioni di lavoro**

La contrattazione collettiva (Art. 9): **soggetti e materie**

NOVITÀ

SONO NUOVE MATERIE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE (parte terza):

- h. **l'eventuale innalzamento dei tempi per le operazioni di vestizione/svestizione/passaggio di consegne (15 minuti), di ulteriori e complessivi 7 minuti (prima erano 4), nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti;**
- i. **le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro**
- j. **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**
- k. **l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità e dell'indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi (art. 107).**

La contrattazione collettiva integrativa: **tempi e procedure**

Il **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO** si riferisce a tutte le materie previste dall'art. 9 c. 5

LA SUA DURATA è triennale ma i **CRITERI PER IL RIPARTO DELLE RISORSE**, tra le diverse modalità di utilizzo, possono essere negoziati con cadenza annuale.

L'AVVIO DEL NEGOZIATO del contratto integrativo triennale avviene entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

La **DURATA DELLE SESSIONI NEGOZIALI** è confermata in 45 gg + eventuali ulteriori 45 gg

Alcuni ulteriori spazi di azione delle relazioni sindacali

IMPORTANTISSIMO:

NOVITÀ

L'APERTURA DEL TAVOLO NEGOZIALE per le materie oggetto di contrattazione integrativa annuale **deve avvenire entro il 31 gennaio** e le Aziende devono presentare la Costituzione dei Fondi per dare avvio alla trattativa.

IMPORTANTE:

Al di fuori degli articoli di cui al TITOLO II del CCNL 2019-2021, dedicato alle Relazioni Sindacali, vi sono altri spazi di azione previsti sia nel presente contratto che in altri articoli di precedenti contratti collettivi ancora vigenti e di seguito se ne riportano solo alcuni.

Alcuni ulteriori spazi di relazione sindacale nel CCNL 2019-2021

- **Art. 1 «Campo di applicazione»** che prevede che, in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, in relazione al personale del comparto interessato da mobilità, vi sia preventivo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto
- **Art. 34 «Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione»** che prevede che, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa l'Amministrazione acquisisca, 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. 40 «Banca delle Ore»** che prevede che siano realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione e che sull'applicazione dell'Istituto l'Azienda fornisca informazioni alle RSU ed alle rappresentanze territoriali delle OO. SS. firmatarie
- **Art. 47 «Lavoro Straordinario»** che prevede che le parti si incontrino con periodicità quadrimestrale per valutare le condizioni che ne hanno resa necessaria l'effettuazione
- **Art. 109 «Indennità di rischio radiologico»** che, al comma 3, prevede che l'esito dell'accertamento delle condizioni ambientali relative alle «zone controllate» ai fini della corresponsione dell'indennità sia oggetto di informazione alle OO.SS.

Alcuni ulteriori spazi di azione negli altri CCNL vigenti

- **Art. 70 «Determinazione concordata della sanzione» del CCNL 21/05/2018** che, al comma 6, prevede la possibilità che, ove la proposta conciliativa sia accettata, il lavoratore sia assistito da un rappresentante dell'Associazione sindacale a cui aderisce

IL NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE



Sistema di classificazione



Il nuovo sistema di classificazione (Art. 15): dalle categorie alle aree

| DALLE EX CATEGORIE ALLE NUOVE AREE | |
|------------------------------------|---|
| Ex categorie | Aree |
| A B | Area del personale di supporto |
| BS | Area degli Operatori |
| C | Area degli assistenti |
| D DS | Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari |
| | |
| LA NUOVA AREA | |
| Nasce Vuota | Area del Personale di Elevata Qualificazione |



Dal 1 gennaio 2023:

il personale del comparto sanitario è stato classificato in 4 Aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:



Ad esse si è aggiunta la quinta **Area del Personale di Elevata Qualificazione** nata vuota per espressa previsione di legge

Il nuovo allegato A



Il nuovo Allegato A relativo alle declaratorie delle Aree e dei profili

NOVITÀ

IL NUOVO ALLEGATO:

1. Ha aggiornato l'esatta dicitura dei profili del ruolo sanitario e sociosanitario appartenenti all'Area dei professionisti della salute e dei funzionari che è quella prevista dai rispettivi DM e disapplica i precedenti suffissi di «collaboratore professionale e collaboratore professionale sanitario» (art. 15 c. 10)
2. Ha previsto nella declaratoria dell'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari, anche **le attività garantite dai Dipartimenti di Prevenzione e dalle Arpa**
3. Ha istituito nella nuova AREA DEGLI ASSISTENTI due nuovi profili:
 - **Assistente Informatico** - nel ruolo tecnico, in luogo del precedente profilo di "Programmatore"
 - **Assistente dell'informazione** - nel ruolo professionale

IMPORTANTE:

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

L'Area dell'elevata qualificazione: **declaratoria**

NOVITÀ

CHI APPARTIENE A QUESTA 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.

I PROFILI PROFESSIONALI DELL'AREA

La denominazione dei profili dell'Area si ottiene con l'aggiunta al profilo del suffisso "di elevata qualificazione"

Requisiti di accesso alle aree



L'Area dell'elevata qualificazione

NOVITÀ

ACCOGLIE:

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

ACCESSIBILITÀ:

- **Almeno il 50%** dall'esterno
- **Restante parte dall'interno** (progressione tra le aree)

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 funzione di media o elevata complessità (vecchi e nuovi) **superiori a €. 3.227,85** sia in Aziende del SSN o presso altre amministrazioni pubbliche o posizioni equivalenti nel settore privato, sia di tipo gestionale che professionale.

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

non è possibile accedere alla nuova area con la norma di prima applicazione (Art. 21) e quindi con deroga rispetto ai requisiti previsti per l'accesso dall'esterno

L'Area professionisti salute e funzionari

ACCOGLIE:

Personale delle Cat D e livello economico DS

ACCESSIBILITÀ:

- **Almeno il 50% dall'esterno**
- **Restante parte dall'interno**
(progressione tra le aree)

REQUISITI DI ACCESSO:

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

L'Area degli assistenti

ACCOGLIE:

Personale della Cat C

ACCESSIBILITÀ:

- **Almeno il 50% dall'esterno**
- **Restante parte dall'interno**
(progressione tra le aree)

REQUISITI DI ACCESSO:

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

L'Area degli operatori

ACCOGLIE:

Personale della Cat BS

ACCESSIBILITÀ:

- **Almeno il 50%** dall'esterno
- **Restante parte dall'interno** (progressione tra le aree)

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

L'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.

NOVITÀ

Le nuove opportunità di crescita e valorizzazione professionale:

Passaggi di area e Progressione nelle aree



Passaggi di Area in assenza dei requisiti per l'accesso dall'esterno: la norma di prima applicazione (Art. 21)

Al fine di valorizzare le competenze e l'esperienza maturata dai dipendenti, in alternativa al possesso del titolo di studio richiesto per l'Area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza, **le aziende possono attivare ENTRO IL 30/06/2025, previo confronto aziendale, progressioni fra le aree con procedure valutative che, in presenza del titolo di studio previsto nell'Area in cui è inquadrato, tengano conto della sola esperienza (10 anni nel profilo di appartenenza).**

In caso di passaggio all'area superiore il dipendente acquisisce la denominazione del nuovo profilo mentre l'OSS acquisisce la denominazione di «Operatore Socio Sanitario senior».

IMPORTANTE:

Questa norma è particolarmente importante per la valorizzazione dei ruoli:

- Amministrativo
- tecnico
- professionale
- socio sanitario (oss)

Passaggi di Area in assenza dei requisiti per l'accesso dall'esterno: chi non può usufruire della norma di prima applicazione (Art. 21)

Non si può fruire della norma per il passaggio ai profili:

- 1. dei ruoli SANITARIO e Socio Sanitario degli Assistenti Sociali** appartenenti all'Area dei professionisti della salute e dei funzionari, perché vige il requisito della specifica Laurea Triennale per l'accesso
- 2. dell'Area dell'Elevata Qualificazione** per la quale vige il possesso dei titoli previsti per l'accesso in quanto per legge non può prevedere deroghe (art. 52 comma 1-bis D. Lgv. 165/2001)

Passaggi di Area : la norma a regime (Art. 20)

Il D.L. 80/2021 (frutto del Patto per il Lavoro Pubblico del 10/03/2021) ha modificato il D.Lgs. 165/2001 ed ha stabilito che, fatta salva una riserva di almeno il 50% dei posti disponibili secondo il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, destinata all'accesso dall'esterno, **le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono - senza più limiti di tempo - tramite procedura selettiva interna, unitamente a:**

- 1. la 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
- 2. Assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi 2 anni superiori alla multa**
- 3. possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori** rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno
- 4. numero e tipologia degli incarichi rivestiti**

Passaggi di area **le tutele (Art. 20)**

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 fruito
- **Conserva la RIA** (retribuzione individuale di anzianità) che quindi non confluisce nei fondi

Al momento del passaggio di Area **se ha in godimento un trattamento economico superiore rispetto al tabellare iniziale della nuova Area è collocato nel DEP di valore più prossimo - non superiore -** al suddetto trattamento e **l'eventuale differenza è mantenuta come assegno *ad Personam***, solo in questo caso **RIASSORBIBILE**

IMPORTANTE:

Non si applica quest'ultima agevolazione in caso di progressione all'Area di Elevata Qualificazione, perché il valore complessivo della nuova area è superiore e le norme sono diverse (non previsione di DEP)

Norme transitorie:

salvaguardia passaggi di Area e procedure concorsuali (Art. 22)

Tutte le procedure concorsuali e selettive (Progressioni Verticale) già bandite al 2 novembre 2022 sono portate a compimento sulla base della previgente disciplina

Conseguentemente il personale verrà:

- prima inquadrato nella nuova Categoria con salvaguardia del trattamento economico in godimento (ex art. 31 c. 10 Ccnl 7.4.1999 - pag. 46 del testo coordinato CCNL 2016-2018)
- Successivamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione con decorrenza 1/1/2023 applicando il meccanismo di salvaguardia del trattamento economico acquisito (art. 99)

Progressioni economiche all'interno delle Aree (Art. 19)

NOVITÀ

Dal 1 gennaio 2023 è stato superato il sistema di progressioni economiche orizzontali (PEO) e sostituito dalla nuova disciplina dei **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 | 1.000,00 | 6 |
| Operatori | 800,00 | 6 |
| Personale di supporto | 700,00 | 6 |

Progressioni economiche all'interno delle Aree: valori a confronto (Art. 19)

NOVITÀ

| CATEGORIA | Precedente Valore MASSIMO OTTENIBILE | AREA | Nuovo Valore Massimo Ottenibile |
|-----------|---|---|------------------------------------|
| DS | 6.606,99 | Professionisti della Salute e Funzionari | 8.400 |
| D | 5.412,18 | Professionisti della Salute e Funzionari | 8.400 |
| C | 4.951,53 | Assistenti | 6.000 |
| BS | 3.301,78 | Operatori | 4.800 |
| B | 2.528,33 | Personale di supporto | 4.200 |
| A | 2.023,79 | Personale di supporto | 4.200 |

Progressioni economiche all'interno delle Aree: le procedure (Art. 19)

- 1. IN CONTRATTAZIONE DECENTRATA SI DEFINISCONO LE RISORSE ECONOMICHE** da destinare ai DEP nei limiti delle risorse disponibili, **tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli**
- 2. DEP PRIORITARI** - una quota non superiore al 10% delle risorse destinate ai DEP dovrà essere finalizzata all'attribuzione dei DEP **al personale che abbia maturato almeno:**
 - **10 anni** di esperienza professionale senza aver mai conseguito progressioni economiche
 - **20 anni** di esperienza professionale con al massimo due progressioni economiche conseguite

IMPORTANTE:

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.

Progressioni economiche all'interno delle Aree: le procedure (Art. 19)

3. CRITERI:

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

4. FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE:

L'attribuzione dei DEP avviene, fino a concorrenza delle risorse individuate in contrattazione collettiva, sulla base di graduatorie dei partecipanti formate, a partire dal più elevato, dai punteggi così determinati:

- **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

Progressioni economiche all'interno delle Aree: le procedure (Art. 19)

5. L'ATTRIBUZIONE DEI DEP avviene:

- a) Prima al personale destinatario dei DEP PRIORITARI
- b) Poi al restante personale sulla base della graduatoria

IMPORTANTE:

In caso di parità di punteggio si applicano i seguenti criteri di priorità:

- minor numero di progressioni economiche acquisite
- maggior numero di anni di permanenza nel DEP
- Altri criteri individuati in contrattazione decentrata

IMPORTANTE:

La graduatoria ha una durata limitata all'anno in cui si riferisce l'attribuzione del DEP e in nessun caso può essere utilizzata negli anni successivi

Norme transitorie: salvaguardia delle progressioni orizzontali (Art. 22)

Le Progressioni Orizzontali definite dai contratti integrativi aziendali già sottoscritti prima del 1 gennaio 2023 sono portate a compimento sulla base della previgente disciplina.

Conseguentemente il personale verrà :

- Prima inquadrato nella nuova fascia
- Successivamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione con decorrenza 1/1/2023 applicando il meccanismo di salvaguardia del trattamento economico acquisito (art. 99)

Passaggi di profilo (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)

IMPORTANTE:

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
- è esonerato dal periodo di prova

Il nuovo trattamento economico tabellare



Il nuovo trattamento economico: i tabellari di ingresso (TABELLA D)

NOVITÀ

| AREA | Nuovo Stipendio Tabellare Valori in € 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 |

Ogni Area prevede un unico tabellare di ingresso (TABELLA D), composto dal valore economico di ingresso della fascia zero della ex categoria (D0, C0, B50, B0) comprensivo anche:

1. dei nuovi aumenti contrattuali
2. dell'elemento perequativo

Il nuovo trattamento economico: l'indennità di qualificazione professionale (TABELLA K)

Tabella K

Indennità qualificazione professionale

Valori mensili lordi in Euro da corrispondere per 13 mensilità

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

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

Per il **personale delle Aree:**

- **del Personale di supporto**
- **degli operatori**
- **Degli Assistenti**

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**

Per il **personale della nuova Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari** la parte comune dell'IQP del personale è stata valorizzata portandola dagli attuali €. 930 a €. 1.000 ed è corrisposta loro sotto forma di incarico base

Per il **personale di Elevata Qualificazione** non è prevista l'attribuzione della IQP

Il nuovo trattamento economico: l'indennità professionale specifica (TABELLA J)

| INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA | | |
|--|---|------------------|
| Area | profili | Valore annuo (1) |
| Professionisti della salute e funzionari (2) | Tecnico sanitario di radiologia medica - senior | 1.239,50 |
| | Tecnico sanitario di radiologia medica | 1.239,50 |
| | Infermiere senior, inf. pediatrico senior - ex operatore professionale dirigente - assistente sanitario - ostetrica senior | 433,82 |
| | Infermiere , infermiere pediatrico - assistente sanitario - Ostetrica | 433,82 |
| Assistenti | Infermiere generico e psichiatrico con 1 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 1 anno di corso | 764,36 |
| | Puericultrice | 640,41 |
| | Massofisioterapista - massaggiatore | 516,46 |
| Personale di supporto | Coadiutore amministrativo, Operatore tecnico , Operatore tecnico addetto all'assistenza | 402,83 |
| | Ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario specializzato) | 278,89 |

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

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

Al personale della ex categoria B, a fronte dell'accorpamento con il personale della ex cat. A nell'ambito dell'Area del «Personale di supporto», è **attribuito un valore di indennità professionale specifica pari a 402,83** pari alla differenza della parte comune dell' ex indennità di qualificazione professionale che è stata rideterminata nel valore della ex A (vedi Coadiutore amministrativo, Operatore tecnico, Operatore tecnico addetto all'assistenza).

L'inquadramento nell'ambito del nuovo sistema di classificazione e il nuovo trattamento economico (artt. 17 e 99)

NOVITÀ

Dal 1 gennaio 2023 il personale in servizio è stato automaticamente inquadrato nelle nuove aree secondo la (TABELLA F) e gli è stato attribuito il nuovo trattamento economico così determinato:

- **tabellare iniziale** dell'Area di inquadramento (TABELLA D)
- **Differenziale Economico di Professionalità (DEP) non riassorbibile** pari al valore delle fasce economiche conseguite nel precedente ordinamento il cui valore resta nel trattamento economico del lavoratore
- **Indennità di qualificazione professionale**, ove attribuita (TABELLA K)
- **Indennità Professionale Specifica**, ove attribuita, (TABELLA J)

IMPORTANTE:

A partire dal 1 gennaio 2023 il lavoratore ha avuto accesso al nuovo sistema delle progressioni all'interno delle AREE con **possibilità di valorizzare ulteriormente la propria posizione accedendo ai nuovi DEP** che partono da zero

L'inquadramento nell'ambito del nuovo sistema di classificazione e il nuovo trattamento economico (artt. 17 e 99)

NOVITÀ

IMPORTANTE:

Attenzione, alcune Aziende/Enti del SSN hanno applicato erroneamente la norma – arrecando pregiudizio al personale afferente alla ex cat. A - in virtù di un parere ARAN non diffuso alle OO. SS..

Per questo motivo, come CISL, abbiamo promosso insieme alle altre OO. SS. una nota unitaria che abbiamo inviato sia ad uno degli Enti interessati - l'ATS di Brescia - e sia all'ARAN con la quale, al primo, abbiamo chiesto di rivedere le proprie scelte dando corso all'applicazione della norma secondo il senso letterale che la stessa chiaramente esprime e, al secondo, abbiamo espresso biasimo per la prassi, oramai purtroppo consolidata, di emanare pareri ai quali i datori di lavoro riconoscono impropriamente una efficacia che va oltre e che invece, la legge, assegna solo all'interpretazione autentica di cui all'art. 49 del TUPI.

Con questa iniziativa abbiamo ottenuto la rettifica del parere da parte dell'ARAN con l'invio di un nuovo interamente sostitutivo con il quale l'ARAN ha ammesso che al personale della ex Cat. A spetta solo il nuovo più elevato tabellare della ex Cat. B. ma anche, per intero, l'importo complessivo delle fasce eventualmente in godimento al 31/12/2022.

Trattamento economico nella fase della trasposizione: esempio di salvaguardia

| | DS2 | |
|---|------------------|------------------|
| mensilità | 12 | 13 |
| tabelare con fasce | 27.972,47 | 30.303,51 |
| Professionisti della salute e funzionari | | |
| mensilità | 12 | 13 |
| tabellare | 23.298,93 | 25.240,51 |
| DEP | 3.815,19 | 4.133,12 |
| ex IQP - nuovo incarico di base | 858,35 | 930,00 |
| | 27.972,47 | 30.303,63 |
| integrazione incarico di base | 64,62 | 70,00 |
| | 28.037,09 | 30.373,63 |

Conservazione del Trattamento economico: norma di salvaguardia (Art. 23)

NOVITÀ

Art. 23 comma 2

Il dipendente che sia già in servizio a tempo indeterminato presso un'Azienda o Ente del comparto che risulti vincitore di procedura concorsuale presso altra Azienda o Ente del comparto o che sia assunto a tempo determinato presso altra Azienda o Ente del comparto:

- 1. Conserva lo stipendio tabellare e i DEP, qualora il trattamento economico in godimento sia superiore rispetto al tabellare iniziale previsto per il nuovo inquadramento.**
- 2. Viene collocato nel Dep più prossimo e l'eventuale differenza viene mantenuta come assegno ad personam riassorbibile sul successivo DEP**

Conservazione del Trattamento economico: norma di salvaguardia (Art. 23)

Art. 23 comma 2

Il dipendente proveniente da processi di mobilità volontaria da altre Aziende ed Enti mantiene i DEP conseguiti nell'Azienda o Ente di provenienza, nonché gli eventuali assegni Ad Personam in godimento

Art. 23 comma 3

Sia i dipendenti vincitori di concorso o assunti a tempo determinato, sia coloro che provengono da mobilità, mantengono inoltre, ove in godimento, la RIA nella misura già acquisita.

Il nuovo sistema degli incarichi



Le tipologie di incarichi

NOVITÀ

Sono stati istituiti 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 di media o elevata complessità**, conferibile al solo personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari;
- c) **INCARICO DI FUNZIONE PROFESSIONALE di base, media o elevata complessità** conferibile anche al personale dell'area degli assistenti e nell'area degli operatori.

IMPORTANTE:

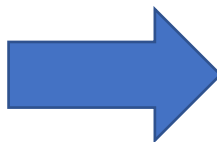
L'incarico di funzione professionale di base è obbligatorio nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, se non già titolari di un incarico di Funzione Organizzativa o Professionale di media o elevata complessità

Il sistema degli incarichi

NOVITÀ

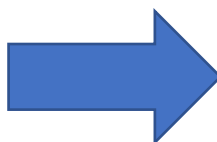
Dall'avvio del nuovo sistema tutto il personale di tutti i ruoli delle Aree:

- **Elevata Qualificazione**



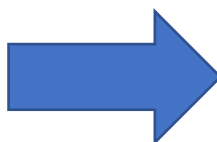
ha il diritto di vedersi riconosciuto un incarico di posizione

- **Professionisti della Salute e dei Funzionari**



ha il diritto di vedersi riconosciuto un incarico di funzione professionale di base
ha la possibilità di vedersi conferito un incarico di funzione organizzativa o professionale di media o elevata complessità

- **Assistenti**
- **Operatori**



ha la possibilità di vedersi riconosciuto un incarico di funzione professionale di base o di media/elevata complessità

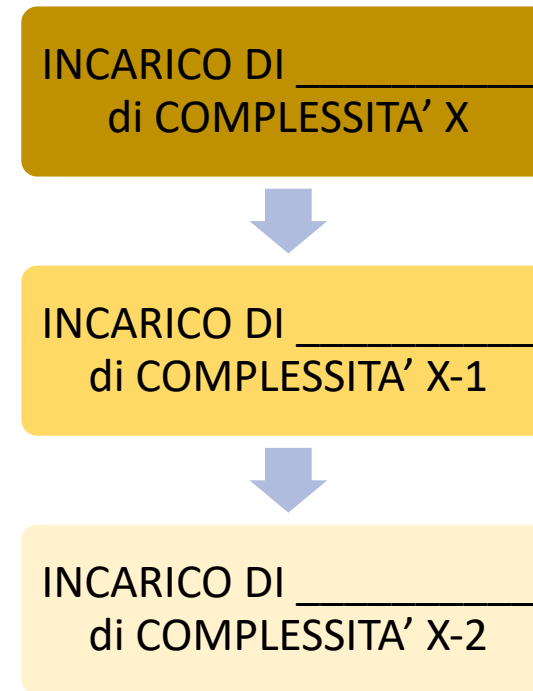
La gerarchia negli incarichi

NOVITÀ

I diversi incarichi nell'ambito della Struttura organizzativa di appartenenza **sono sovraordinati come segue**, a prescindere dalla loro pesatura e dal loro valore:



Gli incarichi della stessa tipologia nell'ambito della Struttura organizzativa di appartenenza, **sono sovraordinati in base al diverso livello di complessità/trattamento economico**:



NOVITÀ

L'incarico di Posizione nell'Area della elevata qualificazione



L'incarico di posizione (Art. 25-27)

A tutto il personale dell'area di Elevata Qualificazione **spetta** 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.

IMPORTANTE:

Se nell'ambito dell'incarico di posizione conferito al personale del ruolo sanitario si svolgono anche "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 (MASTER).**

Istituzione e graduazione dell'incarico di posizione

Le Aziende ed Enti, in base alle proprie esigenze e sulla base dei propri ordinamenti e leggi regionali:

- **istituiscono gli incarichi di posizione** nei limiti delle risorse disponibili del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali
- **formulano i criteri per la graduazione degli incarichi** previo confronto con le OO.SS. e la RSU ed individuano il valore minimo-massimo degli incarichi
- **Procedono alla graduazione** sulla base dei parametri individuati nel CCNL che possono essere integrati:
 - 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;
 - 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.

Trattamento economico dell'incarico di posizione

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.

| Area | Tipologia incarico | complessità | Valor annui lordi per 13 mens. | | Note |
|------------------------|--------------------|-------------|--------------------------------|---------------------------|--------------|
| | | | minimo (parte fissa) | massimo (parte variabile) | |
| Elevata Qualificazione | di posizione | - | 10.000,00 | 20.000,00 | Obbligatorio |

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 turno unico di cui all'art. 86, comma 5, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 309,84 per dodici mensilità
- Il valore del compenso per lavoro straordinario

LA PRONTA DISPONIBILITA'

Il titolare di Incarico di Posizione **può eccezionalmente effettuare le Pronte Disponibilità.**

Conferimento, durata, rinnovo e revoca dell'incarico di posizione

CRITERI PER AFFIDAMENTO O REVOCA

Sono formulati in via preventiva dalle Aziende ed Enti, previo confronto ex art. 6 comma 3, lett. d)

DURATA:

5 anni o, per rapporti a tempo determinato, e per il personale in comando, o in caso di collocamento a riposo per limiti di età **anche di durata inferiore** corrispondente alla durata dell'incarico o del comando.

RINNOVO:

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

REVOCA:

Gli incarichi **possono essere revocati** prima della scadenza in caso di:

- **Valutazione annuale negativa**
- **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.

L'incarico di posizione: l'interim

INCARICO AD INTERIM

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

L'incarico di posizione: riepilogo

| | | |
|------------------------------|--------------|--|
| Incarico di posizione | Obbligatorio | per tutto il personale appartenente all'Area EQ |
| | Ricomprende | Straordinari (salvo Pronta disponibilità in casi eccezionali) indennità coordinamento (1.678,48 € annui) indennità art. 86 c. 5 CCNL 2016-2018 (309,84 € annui) Assegni ad personam |

Gli incarichi di Funzione nell'Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari



Gli incarichi di funzione organizzativa (Art. 28)

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

Essi comportano l'assunzione di specifiche responsabilità, anche gestionali e amministrative, in relazione al ruolo, 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.

Gli incarichi di funzione professionale (Art. 29)

Gli incarichi di Funzione Professionale:

sono attribuiti al personale inquadrato nell'area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari

possono essere attribuiti anche a quello delle Aree degli Assistenti e degli Operatori.

| Area | Complessità | Attività caratterizzante l'incarico |
|---|-----------------------|--|
| Area professionisti della salute e funzionari | Media Elevata | <p><u>Per il ruolo sanitario:</u> 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><u>Per il ruolo sociosanitario:</u> attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici ad alta integrazione socio sanitaria con eventuali funzioni di processo; responsabilità di risultato.</p> <p><u>Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale:</u> attività caratterizzate da rilevanti conoscenze specialistiche in materia amministrativa/contabile, tecnica o professionale, anche trasversale, con funzioni di processo; responsabilità di risultato.</p> |
| Area assistenti | Base Media Elevata | <p><u>Per il ruolo sanitario:</u> attività caratterizzate da significativa conoscenza ed esperienza maturate negli ambiti professionali e specialistici;</p> <p><u>Per i ruoli amministrativo, tecnico e professionale:</u> punto di riferimento del processo tecnico organizzativo o amministrativo contabile</p> |
| Area operatori | Base Media Elevata | <p><u>Per il ruolo sanitario:</u> attività con particolari contenuti professionali e specialistici;</p> |

Gli incarichi di funzione organizzativa e professionale

Gli incarichi di **Funzione ORGANIZZATIVA** possono essere di:

- **complessità media**
- **complessità elevata**

Gli incarichi di **Funzione PROFESSIONALE** possono essere di:

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

I requisiti (Art. 28)

INCARICO DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA DI MEDIA/ELEVATA COMPLESSITA'

I requisiti sono:

1. **diploma di laurea triennale** o titolo equipollente
2. **almeno cinque anni di esperienza professionale** maturata nel profilo di appartenenza
3. **Valutazione positiva della performance individuale nell'ultimo biennio** o comunque le ultime due valutazioni positive in ordine cronologico
4. **Assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi 2 anni**

IMPORTANTE:

Gli Incarichi di funzione organizzativa sono esclusivamente di media ed elevata complessità e possono essere attribuiti esclusivamente al personale dell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari

IMPORTANTE:

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;**

I requisiti in deroga (Art. 35)

IMPORTANTE:

FINO AL 31/12/2023 è possibile ottenere in deroga un incarico di FUNZIONE ORGANIZZATIVA anche senza diploma di laurea. Occorrono:

- 1. almeno quindici anni di esperienza professionale maturata nel profilo di appartenenza**
- 2. almeno una esperienza di incarico nel periodo (Posizione organizzativa, coordinamento o incarico di organizzazione o professionale)**

Oltre questi requisiti si aggiungono ovviamente:

- 1. valutazione positiva della performance individuale nell'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni positive in ordine cronologico**
- 2. assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi 2 anni**

I requisiti (Art. 29)

INCARICO DI FUNZIONE PROFESSIONALE DI BASE

Dal 1 gennaio 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.

Lo svolgimento dell'incarico di base comporta lo svolgimento di attività e funzioni connesse all'area e al profilo di appartenenza

Al termine del primo quinquennio è possibile conferire un incarico di funzione organizzativa o professionale di media o elevata complessità in presenza dei requisiti (art. 28 e 29)

I requisiti (Art. 29)

INCARICO DI FUNZIONE PROFESSIONALE DI MEDIA/ELEVATA COMPLESSITA'

Nei ruoli Sanitario e Socio Sanitario ci sono 3 tipologie di incarico di funzione professionale :

funzione professionale:

5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza

Valutazione performance individuale positiva per un biennio o comunque le due ultime valutazioni disponibili

Assenza provvedimenti disciplinari superiori alla multa nell'ultimo biennio

professionista esperto:

acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari individuati dall'Azienda o Ente (non più a livello regionale)

esperienza professionale di tre anni nel profilo

Valutazione performance individuale positiva per un biennio o comunque le due ultime valutazioni disponibili

Assenza provvedimenti disciplinari superiori alla multa nell'ultimo biennio

professionista specialista:

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)

Valutazione performance individuale positiva per un biennio o comunque le due ultime valutazioni disponibili

Assenza provvedimenti disciplinari superiori alla multa nell'ultimo biennio

Nei ruoli Amministrativo, Professionale e Tecnico c'è una sola tipologia di incarico:

funzione professionale:

5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza

Valutazione performance individuale positiva per un biennio o comunque le due ultime valutazioni disponibili

Assenza provvedimenti disciplinari superiori alla multa nell'ultimo biennio

Il requisito dell'anzianità

IMPORTANTE PER TUTTE LE TIPOLOGIE DI INCARICHI:

Nel computo degli anni richiesti, rientrano i periodi di servizio maturati nel medesimo o corrispondente profilo, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso:

- Aziende od Enti del comparto,
- Altre amministrazioni di comparti diversi
- Ospedali privati accreditati
- Università pubbliche e private dei paesi dell'Unione Europea

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

Le Aziende ed Enti:

- **istituiscono gli incarichi di funzione organizzativa e professionale** nei limiti delle risorse disponibili del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali
- **previo confronto con le OO.SS. e la RSU formulano i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione di complessità media ed elevata** ed individuano il valore minimo-massimo degli incarichi
- **La graduazione degli incarichi di funzione organizzativa** è strutturata su 2 livelli di complessità:
 - Incarichi di **complessità media**
 - Incarichi di **complessità elevata**
- **La graduazione degli incarichi di funzione professionale** è strutturata su 3 livelli di complessità :
 - Incarico di **complessità base**
 - Incarichi di **complessità media**
 - Incarichi di **complessità elevata**

IMPORTANTE:

numero incarichi di complessità Elevata \leq 20% numero incarichi di complessità media

Percentuale incrementabile a livello aziendale compatibilmente con le risorse del Fondo Incarichi

Il trattamento economico degli incarichi di funzione organizzativa e professionale (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 |

Il trattamento economico degli incarichi di funzione organizzativa e professionale (Artt. 31, 32)

IL VALORE DELL'INDENNITÀ DI FUNZIONE PARTE FISSA DI MEDIA ED ELEVATA COMPLESSITA' 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 turno unico cui all'art. 86, comma 5, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 309,84 per dodici mensilità
- Il valore del compenso per lavoro straordinario

LA PRONTA DISPONIBILITA'

Il titolare di Incarico di funzione effettua, laddove previsto, le Pronte Disponibilità.

PART TIME

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.

IL 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.

Conferimento, durata, rinnovo e revoca negli incarichi di funzione organizzativa e professionale (Art. 31)

CRITERI PER AFFIDAMENTO O REVOCA

Sono formulati in via preventiva dalle Aziende ed Enti, previo confronto ex art. 6 comma 3, lett. d). L'attribuzione degli incarichi avviene tramite selezione

DURATA:

5 anni o, per rapporti a tempo determinato, e per il personale in comando, o in caso di collocamento a riposo per limiti di età **anche di durata inferiore** corrispondente alla durata dell'incarico o del comando.

RINNOVO:

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

REVOCA:

Gli incarichi **possono essere revocati al termine o prima della scadenza** in caso di:

- **Valutazione negativa**
- **Provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.**

Per l'Area dei professionisti della salute e dei funzionari al dipendente viene affidato un incarico professionale di base.

Per l'Area degli Assistenti e degli Operatori avviene la perdita dell'incarico.

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

Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari (Art. 36)

Dal 1 gennaio 2023:

gli incarichi di organizzazione e professionali:

- **in essere al 15/6/2022** (data sottoscrizione Ipotesi Ccnl)
- o che saranno conferiti in virtù **di una procedura già avviata sempre al 15/06/22**

fermo restando il valore economico già individuato, valorizzato dei €. 930, sono stati 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 e di coordinamento, hanno assunto la denominazione di **“Incarichi di funzione organizzativa”**.

Gli **incarichi professionali** hanno assunto la denominazione di **“Incarichi di funzione professionale”**.

Resta ferma in ogni caso la durata precedentemente definita.

Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema (Art. 32 c. 7 e art. 99 cc. 7-9)

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**.

IMPORTANTE:

Nell'ultimo caso l'incarico sarà automaticamente valorizzato a € 4.000 che costituirà la «parte fissa» e non ci sarà attribuzione di «parte variabile»

NOVITÀ

L'incarico di Funzione Professionale nell'Area degli Assistenti e degli Operatori



Gli incarichi di funzione professionale di base/media/elevata complessità (Art. 29)

Anche in questo caso sono previste **3 livelli di complessità per l'incarico Professionale**

complessità base

complessità media

complessità elevata

REQUISITI per gli incarichi di qualsiasi complessità:

- 1. almeno 15 anni di esperienza professionale** maturata nel profilo di appartenenza
- 2. il titolo di abilitazione se richiesto** per l'esercizio della professione
- 3. Valutazione positiva della performance individuale nell'ultimo biennio** o comunque le ultime due valutazioni positive in ordine cronologico
- 4. Assenza di provvedimenti disciplinari** superiori alla multa negli ultimi 2 anni

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 |

GLI ISTITUTI DEL RAPPORTO DI LAVORO



Il rapporto di lavoro: la privatizzazione del rapporto di lavoro

IL RAPPORTO DI LAVORO PRIVATIZZATO

Ai sensi del D. Lgv. 165/2001 (art. 2) **i rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del codice civile** e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni imperative contenute nel D. Lgv. 165/2001.

I CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

I rapporti individuali di lavoro sono regolati contrattualmente. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o alle condizioni previste, mediante contratti individuali.

Il rapporto di lavoro: l'assunzione

L'assunzione negli Enti del SSN, ai sensi dell'art. 35 del D. Lgv. 165/2001, **avviene** con contratto individuale di lavoro, **tramite procedure selettive** - volte all'accertamento della professionalità richiesta - che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno.

In particolare, ai sensi dell'art. 35-quater del D. Lgv. 165/2001 **i concorsi** per l'assunzione del personale non dirigenziale **prevedono**, tra l'altro, **che possano concorrere alla formazione del punteggio finale** (comma 1 lettera f), **anche i titoli e l'eventuale esperienza professionale**, inclusi i titoli di servizio.

Il rapporto di lavoro: l'assunzione

NOVITÀ

IMPORTANTE :

Ai fini del punteggio nell'ambito dei concorsi pubblici, oltre all'attività prestata con rapporti di lavoro a tempo determinato **la Corte costituzionale (sentenza 20/2020) ha riconosciuto legittima anche la valutazione dell'attività esternalizzata svolta per il Servizio sanitario nazionale** da dipendenti di cooperative o società di somministrazione, attraverso l'attribuzione di un punteggio specifico ed obbligatorio all'esperienza di lavoro esternalizzato

Il contratto individuale (art. 39)

Nel contratto individuale di lavoro, per il quale è richiesta la forma scritta, sono indicati:

1. **Tipologia** del rapporto di lavoro;
2. **data di inizio** del rapporto di lavoro;
3. **area, profilo professionale, retribuzione** spettante e attribuzioni corrispondenti al profilo previste dalle vigenti disposizioni;
4. **Durata del periodo di prova** (per i contratti a tempo determinato non è obbligatoria la prova);
5. **unità operativa e/o sede di servizio di prima destinazione**;
6. **termine finale** in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.

Prima della stipulazione del contratto il datore di lavoro **invita il destinatario a presentare la documentazione** indicata nel bando di concorso **assegnandogli un tempo non inferiore a trenta giorni** prorogabile di ulteriori 15 giorni per comprovato impedimento.

Scaduto il termine l'Azienda comunica di non dare luogo alla stipula del contratto.

Il periodo di prova (Art. 40)

NOVITÀ

Articolato il periodo di prova in:

- **2 mesi** per i dipendenti inquadrati nelle aree del personale di supporto (ex Ctg. A e B) e degli operatori (ex Ctg. BS);
- **4 mesi** per i dipendenti inquadrati nelle aree degli assistenti (ex Ctg. C, prima previsti 6 mesi) e dei professionisti della salute e dei funzionari (ex Ctg. D e DS, prima previsti 6 mesi);
- **6 mesi** per il personale di elevata qualificazione (termine prima previsto per tutte le Ctg. Superiori alla A e alla B).

Decorso il periodo di prova il dipendente è confermato in servizio con anzianità dalla assunzione.

IMPORTANTE :

Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo periodo effettivamente prestato, anche nelle categorie o livelli economici del precedente ordinamento professionale confluiti nelle nuove aree

Il periodo di prova (Art. 40)

NOVITÀ

Chiarito che:

- **La prova si sospende in caso di:**
 - **infortunio sul lavoro o malattia professionale** (Conservazione del posto fino a guarigione clinica e comunque non oltre 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi)
 - **malattia**, in particolare per gravi patologie e terapie salvavita, (conservazione del posto per massimo 6 mesi)
 - **Negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dal CCNL** (Conservazione per i tempi ivi previsti - vedi maternità)

Chiarito che:

- **Qualora il dipendente instauri 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 (Art. 40)

NOVITÀ

Chiarito che:

Al dipendente compete:

- **durante la prova**, lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova.
- **durante la sospensione della prova** lo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.

IMPORTANTE :

La nuova formulazione contenuta all'art. 40 rende obbligatoria la conservazione del posto in caso di vincita di concorso presso altri Enti del SSN o di altri comparti **superando la mera possibilità di concessione dell'aspettativa prevista all'art. 25 del CCNL 2016-2018**

Il periodo di prova (Art. 40)

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)

NOVITÀ

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 (conciliazione tempi di vita e lavoro)** 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;**

Orario di lavoro: il diritto alla pausa (Art. 43 c. 4)

L'art. 43 c. 4, dispone che, **qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le 6 ore, il personale non turnista ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti per il recupero delle energie psicofisiche e per l'eventuale consumazione del pasto**, secondo la disciplina di cui all'art. 29 del CCNL integrativo del 20/9/2001 e all'art. 4 del CCNL del 31/7/2009 (Mensa).

La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'Azienda o Ente nella città, alla dimensione della stessa città.

IMPORTANTE :

Da diritto alla pausa è dunque escluso il personale turnista

Il diritto alla mensa (art. 29 CCNL 20/09/2001)

Ma i lavoratori turnisti hanno comunque diritto alla Mensa?

L'art. 29 prevede che **le Aziende possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive (vedi buoni pasto).**

L'articolo prevede anche che:

- **tutti i dipendenti hanno diritto al servizio mensa o ai buoni pasto** (turnisti e non turnisti),
- **Il diritto matura nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario.**
- **Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro**
- Il tempo impiegato per il consumo del pasto è rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario e non deve essere superiore a 30 minuti.

Il diritto alla mensa (art. 29 CCNL 20/09/2001)

NOVITÀ

IMPORTANTE :

Alcune Aziende del SSN hanno interpretato l'esclusione dal diritto alla pausa di 30 minuti come una esclusione anche dal diritto di fruire della mensa o del buono pasto sostitutivo.

Questo è un errore che va chiarito.

Il diritto alla mensa, o in alternativa il diritto a fruire delle modalità sostitutive (vedi buono pasto), discende da un articolo diverso e autonomo (l'art. 29 CCNL 20/09/2001).

Recente giurisprudenza della Cassazione (n. 32113/2022) ha **ribadito il diritto al buono pasto per i lavoratori turnisti** in quanto agevolazione di carattere assistenziale diretta a conciliare le esigenze del servizio con le esigenze quotidiane del lavoratore al fine di garantire il suo benessere fisico

Il diritto alla mensa (art. 29 CCNL 20/09/2001)

NOVITÀ

IMPORTANTE :

Sempre in materia di diritto alla mensa o, in via sostitutiva, al buono pasto, **recente giurisprudenza della Corte di cassazione (RGN 9203 del 3 aprile 2023) ha chiarito che il diritto alla mensa o in via sostitutiva del buono pasto non può essere previsto solo per chi svolge un orario superiore alle 6 ore – nel caso specifico la contrattazione integrativa aveva previsto la sufficienza di almeno 6 ore per averne diritto.**

la decisione della Corte fonda il suo giudizio in particolare su due principi fondamentali:

1. in materia di diritto alla mensa nel comparto sanità, **l'art. 29 comma 2 del CCNL 7 aprile 1999 che lo regola, ha solo validità generale e demanda alla contrattazione integrativa la disciplina del diritto medesimo;**
2. **A seguito della verifica da parte degli organismi di controllo, una volta dichiarata la conformità, il contratto integrativo non può successivamente essere dichiarato nullo.**

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

NOVITÀ

- 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 giorno festivo 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 **per tenerne sotto controllo la spesa**.
- 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

IMPORTANTE :

Questi permessi non devono essere riparametrati in misura proporzionata alla durata del rapporto di lavoro (ad es. personale assunto in corso d'anno) in quanto legati al verificarsi della fattispecie legittimante (vedi anche parere ARAN CSAN57a).

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

NOVITÀ

Chiarito che:

- **Sono concesse** (e non possono essere concesse) **18 ore di permesso**
- **nella domanda di concessione delle 18 ore di permesso non occorre documentare e/o giustificare** la richiesta
- **Resi fruibili anche per frazioni di ora**, dopo la prima

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

Finalmente 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 (90 giorni da fruire nell'arco di tre anni)
- Chiarito che **i congedi sono cumulabili con l'aspettativa per motivi personali e non**, invece, «che 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** il periodo entro il quale recuperare

Assenze per malattia (art. 56)

- Nei primi nove mesi di assenza, quando la **malattia è superiore 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)

NOVITÀ

- **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. La formazione entra anche nel confronto**

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

NOVITÀ

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 e che, l'Ente di appartenenza, **ricevuta la richiesta di assenso, risponde motivatamente entro 30 giorni**
- **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)

NOVITÀ

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)

NOVITÀ

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)

IMPORTANTE:

Il tempo viaggio (andata e ritorno) per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro solo nel caso degli autisti (per i quali si aggiunge il riconoscimento di orario di lavoro anche per il tempo impiegato per la sorveglianza e la custodia del mezzo).

Lavoro a distanza

NOVITÀ

Il **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

NOVITÀ

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 NUOVO SISTEMA INDENNITARIO



Le nuove indennità:

L'indennità di specificità infermieristica (art. 104)

NOVITÀ

L'indennità di specificità infermieristica è stabilita dalla legge n. 178/2020 per il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze del personale infermieristico (335 Mln).

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

Il contratto ne ha declinato gli importi

| 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)

NOVITÀ

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 (100 Mln).

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

Il contratto ne ha declinato gli importi

| 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)

NOVITÀ

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

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

NOVITÀ

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 giorno festivo 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)

NOVITÀ

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 ricomprensere, 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 ricomprensere attività ad oggi escluse, che la contrattazione decentrata potrà più facilmente declinare.

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

NOVITÀ

Il valore delle indennità è il seguente:

| DESTINATARI | IMPORTO GIORNALIERO |
|--|---------------------|
| Personale del ruolo Sanitario, Socio Sanitario e tecnico 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: Indennità di Pronto Soccorso (art. 107 comma 4)

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 - 63 Mln che diventano 133 mln dal 1/6/2023 – DL Bollette 2023 – e 273 mln dal 1/1/2024.**

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 – Tabella G

| 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 delle assenze.**

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, **con decorrenza a partire dal 3/11/2022.**

I NUOVI FONDI



Fondi (art. 101-103)

Art. 101

Comma 1

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

Comma 2

Viene confermata la norma che prevede che, **al fine di garantire la corresponsione a carico del Fondo art. 81 Premialità e Fasce dell'intero valore delle fasce attribuite, il fondo art. 81 è incrementato, con risorse a carico del bilancio, di un importo calcolato in rapporto all'incremento delle fasce disposto dai nuovi aumenti**, alle scadenze previste dall'art. 97 - si veda Tabella B del ccnl

Fondi: cosa è cambiato

NOVITÀ

Siamo passati dai 2
precedenti fondi

ai 2 nuovi fondi

Art. 80 Fondo

Condizioni di lavoro e
Incarichi

Art. 102 Fondo

Incarichi
Progressioni economiche
Indennità professionali

Art. 81 Fondo

Premialità e
Fasce

Art. 103 Fondo

Premialità e
Condizioni di lavoro

Fondi (art. 101-103)

Il ccnl definisce le modalità di costituzione dei due nuovi fondi e gli istituti che finanzia

Sono previste ulteriori risorse, a carico dei bilanci aziendali, frutto del patto per l'innovazione, come declinate nella legge di bilancio 2022 (art. 1 commi 612 e 604)

Art. 102 comma 5

A decorrere dal 1/1/2022 incremento di €. 145,53 annui pro-capite calcolato sul personale in servizio al 31.12.2018, da destinare al nuovo sistema degli incarichi (ad esempio i 70 € dell'incarico base e l'aumento eventuale degli incarichi fino a 4.000€) – **0,55% monte salari 2018 a finanziamento ordinamento**)

Art. 103 comma 7

A decorrere dal 1/1/2022 incremento di €. 68,41 annui pro-capite calcolato sul personale in servizio al 31.12.2018, da destinare al nuovo fondo premialità e condizioni di lavoro – **0,22% monte salari 2018 a finanziamento del superamento tetto salario accessorio**

Fondo art. 102 - Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

Destinazione del Fondo:

- differenziali economici di professionalità (ex fasce)
- indennità correlate agli incarichi
- indennità di coordinamento, già ad esaurimento
- indennità di qualificazione professionale
- indennità professionale specifica
- assegni ad personam

IMPORTANTE:

Tra le risorse da destinare rientra anche l'Incremento derivante dal fondo art. 103 – comma 12 (**procedura irreversibile**)

Fondo art. 103 - Premialità e condizioni di lavoro

Destinazione del Fondo

- compensi di lavoro straordinario
- indennità correlate alle condizioni di lavoro (con esclusione delle Indennità di specificità infermieristica e dell'Indennità tutela del malato e promozione della salute)
- premi correlati alla performance organizzativa e/o individuale
- misure di welfare integrativo
- trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge a valere esclusivamente sulle risorse incrementative del fondo di cui alle seguenti disposizioni di legge: ex art. 43 L. 449/97; ex art. 16 D.L. 98/2011; ex art. 113 D. Lgs. 50/2016; Risorse aggiuntive regionali, ecc.
- Destinazione - max 30 % di quanto destinato l'anno precedente alla performance - ad incremento del fondo art. 102 (**procedura irreversibile**)

Grazie per l'attenzione

