

# **CCNL AREA FUNZIONI CENTRALI 2022-2024**

**sottoscritto il 28 ottobre 2025**

## **LE NOVITÀ**

## ► RELAZIONI SINDACALI RAFFORZAMENTO ISTITUTI DELLA PARTECIPAZIONE

### INFORMAZIONE

L'informazione relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale e alle modalità di attuazione degli stessi è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa (Art. 4 comma 5)

## ► RELAZIONI SINDACALI

### RAFFORZAMENTO ISTITUTI DELLA PARTECIPAZIONE

#### CONFRONTO

Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a **trenta giorni** (art. 5)

Sono oggetto di confronto:

\*i criteri e i **parametri oggettivi** per la graduazione delle posizioni dirigenziali correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità

(sez. «Dirigenti» - art. 20 comma 1 lett. a)

\*le risultanze del monitoraggio delle **politiche di age management**

(sez. «Dirigenti» art. 20 comma 1 lett. l); sez. «Professionisti» art. 45 comma 1 lett. k)

## ► RELAZIONI SINDACALI

### RAFFORZAMENTO ISTITUTI DELLA PARTECIPAZIONE

#### OPI

L'organismo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative anche con riferimento ai fenomeni di burn-out, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ai **cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, incluso l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale (IA).**

Sono oggetto di confronto in sede di OPI anche l'implementazione di programmi di mentorship tra dirigenti/professionisti esperti e neoassunti focalizzati sull'adozione dell'IA e delle tecnologie digitali, al fine di favorire sia la diffusione delle competenze digitali sia l'adozione consapevole delle nuove tecnologie all'interno della PA.

Si riunisce almeno due volte l'anno **anche ad iniziativa della componente sindacale**

## ► RELAZIONI SINDACALI

### CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

#### TEMPI E PROCEDURE

Per garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale annuale va avviata, di norma, entro il mese di aprile dell'anno di riferimento. **A tal fine, prima dell'avvio della contrattazione collettiva integrativa, l'amministrazione fornisce compiuta ed esaustiva informativa sulla costituzione dei Fondi per il salario accessorio previsti dal CCNL (Art. 8, comma 1)**

#### NUOVE MATERIE

\* i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile - Sez. dirigenti art. 21 comma 1 lett. l); Sez. professionisti art. 46 comma 1 lett. t)

\* i criteri per l'attribuzione degli incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023 - Sez. dirigenti art. 21 comma 1 lettera m); Sez. professionisti art. 46 comma 1 lett. u)

## ► **DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI NORMATIVI (Art. 10)**

### **LAVORO AGILE**

- ❑ **Criteri di priorità** - l'amministrazione previa contrattazione collettiva integrativa facilita l'accesso al lavoro agile per i lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure
  
- ❑ **Estensione del numero dei giorni di attività resa in modalità agile** - per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione integrativa, con l'accordo individuale è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale

## ► **RICONOSCIMENTO BUONO PASTO IN LAVORO AGILE**

**In caso di effettuazione di lavoro agile è riconosciuto il buono pasto.** Ai fini dell'erogazione dello stesso, le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dirigente avrebbe dovuto svolgere per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza.

**La norma si applica ai dirigenti e professionisti per i quali è previsto un orario di lavoro settimanale:**

- **Dirigenti sanitari del Ministero della Salute e dell'AIFA (art. 30)**
- **Professionisti enti previdenziali area medica (art. 53)**

## ► DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI NORMATIVI

### FORMAZIONE (Artt. 11 e 12)

- ❑ aggiornamento biennale su tematiche di innovazione organizzativa, leadership e gestione del cambiamento
- ❑ garanzia per ogni dirigente e professionista di un numero minimo di ore di formazione da erogare nel corso dell'anno, nel rispetto delle direttive impartite dal Dipartimento della funzione pubblica, indicate nell'ambito dei piani della formazione
- ❑ rafforzamento dello strumento della formazione a distanza su piattaforma telematica
- ❑ attivazione di percorsi formativi differenziati per target di riferimento, al fine di promuovere lo sviluppo di conoscenze e competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dirigenti e professionisti che siano inseriti nell'ambito di appositi sistemi di accreditamento e che garantiscano alta qualificazione
- ❑ interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali con particolare attenzione alla formazione per l'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale e dei LLM (modelli linguistici di grandi dimensioni)

### ATTIVITÀ DI AFFIANCAMENTO (Art. 13)

- ❑ L'attività di affiancamento rientra tra le funzioni del dirigente/professionista. Se tale attività è oggetto di specifico obiettivo assegnato al dirigente/professionista, è utile ai fini della valutazione della performance individuale

## ► DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI NORMATIVI

### MISURE DI AGE MANAGEMENT (Art. 14)

Nel quadro generale delle politiche di gestione del personale le amministrazioni devono porre particolare attenzione all'aumento dell'età media dei lavoratori. Al fine di valorizzare dirigenti e professionisti lungo l'intero percorso professionale, garantendo opportunità adeguate per esprimere la professionalità acquisita e favorire lo sviluppo continuo delle competenze, si prevede che le amministrazioni adottino specifiche misure tra cui:

- ❑ promozione del dialogo intergenerazionale mediante adeguate forme di affiancamento per i neoassunti e momenti di formazione volti a favorire lo scambio di competenze tra le diverse generazioni, riducendo così il rischio di isolamento e agevolando l'integrazione delle nuove risorse;
- ❑ introduzione di maggiore flessibilità nella gestione del lavoro ad esempio attraverso la promozione di modalità di lavoro a distanza e - per il personale con orario di lavoro - la definizione di orari che facilitino la conciliazione tra vita privata e professionale
- ❑ monitoraggio costante delle condizioni ambientali e di salute dei lavoratori
- ❑ revisione delle modalità di formazione e training con l'obiettivo di ritardare o eliminare il rischio di *skills obsolescence* del personale

Le amministrazioni con consistenze di personale destinatario del CCNL superiore a 50 unità effettuano annualmente il monitoraggio delle politiche di age management le cui risultanze sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali.

## ► **DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI ECONOMICI**

### **DIFFERENZIAMENTO RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

- ❑ Necessità della formalizzazione della valutazione positiva alla quale consegue l'erogazione della retribuzione di risultato dei dirigenti e professionisti (art. 15 comma 1)
- ❑ Possibilità di riduzione della percentuale di maggiorazione della retribuzione di risultato dal 30% al 20%, condizionata al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa (art. 15 commi 3 e 6)

### **INDENNITA' DI BILINGUISMO**

- ❑ Rideterminazione in euro 300 mensili per dodici mensilità a decorrere dal 31 dicembre 2024 e a valere dall'anno successivo (art. 17)

## ► RAPPORTO DI LAVORO - SEZIONE DIRIGENTI

### CONFERIMENTO INCARICHI DIRIGENZIALI (Art. 22)

L'incarico dirigenziale è conferito a seguito di procedure trasparenti e con provvedimento motivato dell'amministrazione, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti adottati dalle amministrazioni previo confronto

## ▶ **TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI I FASCIA (Art. 23)**

Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità è rideterminato in **€ 63.807,87**

Il nuovo valore annuo lordo per 13 mensilità della **retribuzione di posizione parte fissa** è rideterminato in **€ 42.598,20** (incremento, a decorrere dal 1° gennaio 2024, di € 215,00 mensili lordi per 13 mensilità)

## ► INCREMENTI DEL FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO DIRIGENTI I FASCIA (Art. 25)

A decorrere dal 1° gennaio 2024 il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia è stabilmente incrementato dei valori percentuali della tabella 1 allegata al CCNL da applicare al monte salari anno 2021 relativo ai dirigenti di prima fascia. Tali risorse concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa, e, per la parte residuale, sono destinate a retribuzione di risultato e welfare.

**Tabella 1**  
**Incrementi del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia**

Valori %

Tipologie di amministrazioni	Incremento % dal 1.1.2024
Ministeri	4,04%
Agenzie Fiscali	4,20%
Enti pubblici non economici	4,17%
AGID	3,55%

## ► **INCREMENTI DEL FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO DEI DIRIGENTI I FASCIA (Art. 25)**

- ❑ Incremento della parte variabile del fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, di un importo non superiore allo 0,22% del MS 2021 da destinare a retribuzione di risultato (art. 1 comma 121 legge 207/2024)
- ❑ Ai sensi dell'art. 14, comma 1, del D.L. n. 25 del 14 marzo 2025 e con le decorrenze previste dal DPCM attuativo i Ministeri incrementano la parte stabile del fondo
- ❑ **Le amministrazioni non statali, per proprie esigenze organizzative o gestionali, possono incrementare la parte variabile del fondo, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci, previa certificazione da parte dell'organo di revisione**

## ▶ TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI II FASCIA (Art. 26)

Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità è rideterminato in € 50.005,77.

Incremento retribuzione di posizione parte fissa a decorrere dal 1° gennaio 2024, di € 90,00 mensili lordi per 13 mensilità.



- ❑ Il nuovo valore annuo lordo per 13 mensilità della retribuzione di posizione parte fissa dei dirigenti di seconda fascia è rideterminato in € 14.515,11
- ❑ Il nuovo valore massimo a regime della retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia è rideterminato in € 48.084,81 annui lordi per 13 mensilità

## ► INCREMENTI DEL FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO DEI DIRIGENTI II FASCIA

A decorrere dal 1° gennaio 2024 il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia è stabilmente incrementato dei valori percentuali di cui alla tabella 2 allegata al CCNL da applicare al monte salari anno 2021 relativo ai dirigenti di seconda fascia. Tali risorse concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa, e, per la parte residuale, sono destinate a retribuzione di risultato e welfare.

**Tabella 2**  
**Incrementi del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia**

Valori %

Tipologie di amministrazioni	Incremento % dal 1.1.2024
Ministeri	3,03%
Agenzie Fiscali	3,40%
Enti pubblici non economici	3,95%
CNEL	3,02%
AGID	3,26%

## ► INCREMENTI DEL FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO DEI DIRIGENTI II FASCIA (Art. 28)

- ❑ Incremento della parte variabile del fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, di un importo non superiore allo 0,22% del MS 2021 da destinare a retribuzione di risultato
- ❑ Ai sensi dell'art. 14, comma 1, del D.L. n. 25 del 14 marzo 2025 e con le decorrenze previste dal DPCM attuativo i Ministeri incrementano la parte stabile del fondo
- ❑ **Le amministrazioni non statali, per proprie esigenze organizzative o gestionali, possono incrementare la parte variabile del fondo, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, a valere su risorse appositamente stanziata a carico dei rispettivi bilanci, previa certificazione da parte dell'organo di revisione.**

## ► **DISPOSIZIONI DIRIGENTI MIN SALUTE E AIFA**

### **ARTICOLAZIONE ORARIA SU QUATTRO GIORNI (Art. 31)**

In via sperimentale gli enti, previo confronto con le OO.SS. e limitatamente alle strutture che non erogano servizi o prestazioni sanitarie, possono articolare l'orario ordinario su quattro giorni.

L'adesione all'articolazione oraria su quattro giorni da parte del dirigente è volontaria e comporta un riproporzionamento delle giornate di ferie annue nonché di tutte le altre assenze giornaliere dal servizio previste dalla legge e/o dai CCNL, fatto salvo il permesso per matrimonio.

### **ASSENZE PER ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE (Art. 32)**

A decorrere dal compimento del 60° anno di età, in aggiunta alle 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro, fruibili su base sia giornaliera che oraria, ai dipendenti sono riconosciute ulteriori 2 ore annuali.

## ▶ TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI MIN SALUTE E AIFA

- ❑ Stipendio tabellare (Art. 34) - Il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità è rideterminato in € **50.005,77**
- ❑ Retribuzione di posizione parte fissa (Art. 35 comma 1) - L'importo della retribuzione di posizione parte fissa è incrementato dei valori annui lordi indicati dalla tabella 3

**Tabella 3**  
**Incrementi della retribuzione di posizione parte fissa**

Valori in Euro annui lordi per 13 mesi

Tipologia di incarico	Dal 1.1.2024
Incarico di struttura complessa	1.311,00
Incarico di struttura semplice	1.148,00
Incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	782,00
Incarico di natura professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività, svolta anche nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo determinato, che abbiano superato il periodo di prova	459,00

## ▶ TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI MIN SALUTE E AIFA

- ❑ A seguito degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa il nuovo valore annuo lordo per 13 mensilità della retribuzione di posizione parte fissa è rideterminato nelle misure di cui alla tabella 4 (Art. 35 comma 2)

**Tabella 4**  
**Retribuzione di posizione parte fissa**

Valori in Euro annui lordi per 13 mesi

Tipologia di incarico	Dal 1.1.2024
Incarico di struttura complessa	15.056,11
Incarico di struttura semplice	13.181,00
Incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	8.986,00
Incarico di natura professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività, svolta anche nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo determinato, che abbiano superato il periodo di prova	5.272,00

## ► TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI MIN SALUTE E AIFA

- A seguito degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa il nuovo valore annuo massimo per 13 mensilità della retribuzione di posizione è rideterminato nelle misure di cui alla tabella 5 (Art. 35 comma 2)

**Tabella 5**  
**Nuovi valori massimi della retribuzione di posizione**

Valori in Euro annui lordi per 13 mesi

Tipologia di incarico	Valori in Euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di struttura complessa	52.491,00
Incarico di struttura semplice	44.181,00
Incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	31.486,00
Incarico di natura professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività, svolta anche nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo determinato, che abbiano superato il periodo di prova	25.872,00

## ► **INDENNITÀ DI SPECIFICITÀ MEDICO – VETERINARIA (Art. 36)**

A decorrere dal 1 gennaio 2024 incremento di 685,88 annui lordi per tredici mensilità.

Il nuovo valore a regime annuo lordo è rideterminato in € 9.162,22

## ► **INDENNITÀ DI SPECIFICITÀ SANITARIA (Art. 37)**

Ai fini del riconoscimento e della valorizzazione delle competenze e delle specifiche attività svolte dalla dirigenza inquadrata nei profili del ruolo sanitario diversi dai profili di dirigente medico e veterinario, con decorrenza 1.1.2024, è istituita una specifica indennità, fissa e ricorrente, da corrispondersi per tredici mensilità, denominata “Indennità di specificità sanitaria».

L’indennità per i dirigenti sanitari e delle professioni sanitarie, è definita nell’importo annuo lordo comprensivo della tredicesima mensilità, pari a € 600,00 a valere sul Fondo risorse decentrate dei dirigenti sanitari.



## ► INCREMENTI DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DIRIGENTI SANITARI (Art. 39)\*

- ❑ A decorrere dal 1° gennaio 2024 il Fondo risorse decentrate dei dirigenti sanitari è stabilmente incrementato di un importo pari all'1,93% del monte salari 2021
- ❑ Le risorse concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa, degli incrementi dell'indennità di specificità medico-veterinaria, all'istituzione dell'indennità di specificità sanitaria, alle misure di welfare
- ❑ Incremento della parte variabile del fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, di un importo non superiore allo 0,22% del MS 2021 da destinare a retribuzione di risultato

## ► INCREMENTI TRATTAMENTO ECONOMICO FISSO DIRIGENTI ENAC (Art. 41)\*

- ❑ Il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare è rideterminato in € 73.468,01
- ❑ Incremento retribuzione di posizione parte fissa a decorrere dal 1 gennaio 2024 euro 90 mensili lordi per 13 mensilità



Nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità della retribuzione di posizione parte fissa: € 16.908,26

Nuovo valore massimo a regime annuo lordo per 13 mensilità della retribuzione di posizione: € 48.928,26

## ► INCREMENTI FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DIRIGENTI ENAC (Art. 43)\*

- ❑ A decorrere dal 1° gennaio 2024, il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato è stabilmente incrementato di un importo pari al 2,23% del monte salari 2021.
- ❑ Le risorse concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa, e, per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato e **welfare**.
- ❑ Incremento della parte variabile del fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, di un importo non superiore allo 0,22% del MS 2021 da destinare a retribuzione di risultato
- ❑ L'Enac, per proprie esigenze organizzative o gestionali, può incrementare la parte variabile del fondo, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, a valere su risorse appositamente stanziare a carico del proprio bilancio, previa certificazione da parte dell'organo di revisione

## ► SEZIONE PROFESSIONISTI

### INCREMENTI TRATTAMENTO FISSO PROFESSIONISTI DEGLI EPNE (Art. 49)

Gli importi annui lordi a regime degli stipendi tabellari sono rideterminati, a decorrere dal 1° gennaio 2024, nelle misure stabilite dalla tabella 7

**Tabella 7**

**Professionisti - EPNE**

**Nuova retribuzione tabellare annua**

Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Area	Posizione economica	Dal 1.1.2024
PROFESSIONISTI	II livello	48.525,22
	I livello	42.105,94

Le indennità dei professionisti legali e le indennità professionali dei professionisti di area diversa da quella legale sono incrementate a decorrere dal 1° gennaio 2024, di € 1.105,00 annui lordi, da corrispondersi per 12 mensilità

## ► INCREMENTO FONDO AREA PROFESSIONISTI (Art. 51)

- ❑ A decorrere dal 1° gennaio 2024, il Fondo dell'Area dei professionisti è incrementato del 3,64%, calcolato sul monte salari anno 2021 relativo all'Area dei professionisti
- ❑ Tali risorse concorrono anche al finanziamento degli incrementi del trattamento fisso e **possono essere destinate anche a welfare**
- ❑ Incremento della parte variabile del fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del MS 2021 da destinare a retribuzione di risultato
- ❑ **Gli enti, per proprie esigenze organizzative o gestionali, possono ulteriormente incrementare la parte variabile del fondo, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci, previa certificazione da parte dell'organo di revisione.**

## ► PROFESSIONISTI ENTI PREVIDENZIALI AREA MEDICA

### INCREMENTI DEL TRATTAMENTO FISSO PROFESSIONISTI AREA MEDICA (Art. 57)

Gli importi annui lordi a regime degli stipendi tabellari sono rideterminati, a decorrere dal 1° gennaio 2024, nelle misure stabilite dalla tabella 9.

**Tabella 9**  
**Medici - EPNE**  
**Nuova retribuzione tabellare annua**  
 Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Area	Posizione economica	Dal 1.1.2024
MEDICA	II livello - tempo pieno	48.365,53
	I livello - tempo pieno	38.588,32
	II livello - tempo definito	36.217,80
	I livello - tempo definito	27.626,32

Le componenti fisse della retribuzione di posizione dei medici, sono incrementate, a decorrere dal 1° gennaio 2024, di € 1.040,00 annui lordi, da corrispondersi per dodici mensilità.

## ► INCREMENTI INDENNITÀ SPECIFICITÀ MEDICA (Art. 59)

Il valore dell'indennità di specificità medica è incrementato, a decorrere dal 1° gennaio 2024, di € 769,81 annui lordi per tredici mensilità.

## ► INCREMENTI FONDO AREA MEDICA (Art. 60)

- ❑ A decorrere dal 1° gennaio 2024 il Fondo dell'Area medica è incrementato del 3,46%, calcolato sul monte salari anno 2021 relativo all'Area medica. Le risorse concorrono anche al finanziamento degli incrementi, decorrenti dal 1° gennaio 2024, del trattamento fisso, dell'indennità di specificità medico-veterinaria e del **welfare**
- ❑ Incremento parte variabile del fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021 da destinare a retribuzione di risultato
- ❑ **Gli enti, per proprie esigenze organizzative o gestionali, possono ulteriormente incrementare la parte variabile del fondo, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci, previa certificazione da parte dell'organo di revisione**

## ► PROFESSIONISTI ENTI PREVIDENZIALI AREA MEDICA

### ARTICOLAZIONE ORARIA SU QUATTRO GIORNI (Art. 54)

In via sperimentale gli enti, previo confronto con le OO.SS. e limitatamente alle strutture che non erogano servizi o prestazioni sanitarie, possono articolare l'orario ordinario su quattro giorni.

L'adesione all'articolazione oraria su quattro giorni da parte del professionista è volontaria e comporta un riproporzionamento delle giornate di ferie annue nonché di tutte le altre assenze giornaliere dal servizio previste dalla legge e/o dai CCNL, fatto salvo il permesso per matrimonio.

### ASSENZE PER ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE (Art. 55)

A decorrere dal compimento del 60° anno di età, in aggiunta alle 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro, fruibili su base sia giornaliera che oraria, ai dipendenti sono riconosciute ulteriori 2 ore annuali.

## ► PROFESSIONISTI ENAC

### INCREMENTI STIPENDIO TABELLARE (Art. 62)

- ❑ Gli importi annui degli stipendi tabellari, a regime, sono rideterminati, a decorrere dal 1° gennaio 2024, nelle misure stabilite dalla tabella 11

#### Tabella 11

#### Professionisti della prima qualifica professionale - ENAC

#### Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Livelli economici di professionalità	Dal 1 gennaio 2024
PI 4 super	65.497,59
PI 4	60.628,91
PI 3	44.418,51
PI 2	37.933,50
PI 1	34.693,25

## ► PROFESSIONISTI ENAC\*

### INCREMENTI FONDO POLITICHE DI SVILUPPO DEI PROFESSIONISTI DI PRIMA QUALIFICA PROFESSIONALE

- ❑ A decorrere dal 1° gennaio 2024 incremento dell'1,41%, calcolato sul monte salari anno 2021 relativo all'Area dei professionisti di prima qualifica professionale. Gli incrementi possono essere destinati anche a **welfare**.
- ❑ Incremento parte variabile del fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021 da destinare a retribuzione di risultato.
- ❑ **Gli enti, per proprie esigenze organizzative o gestionali, possono ulteriormente incrementare la parte variabile del fondo, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci previa certificazione da parte dell'organo di revisione**

## ► SEZIONE PROFESSIONISTI – DISPOSIZIONI COMUNI

### TRATTAMENTO DI TRASFERTA (Art. 47)

- ❑ Per i professionisti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 Km dalla ordinaria sede di servizio oltre alla normale retribuzione, compete:
  - a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi nel limite del costo del biglietto di prima classe o equiparate;
  - b) il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo nei casi preventivamente autorizzati
- ❑ Il professionista inviato in trasferta può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto.
- ❑ Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al professionista spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo di categoria fino a quattro stelle e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di € 26,50 per il primo pasto e di complessivi € 53,00 per i due pasti. Per le trasferte fino a dodici ore e comunque non inferiori alle otto ore, compete solo il rimborso per il primo pasto.
- ❑ Per trasferte estere i rimborsi dei pasti sono incrementati del 30%. Gli enti incrementano tale percentuale in armonia con i criteri stabiliti dalle norme che disciplinano i trattamenti di trasferta all'estero del personale civile dell'amministrazione dello Stato.

## TRATTAMENTO DI TRASFERTA

Il professionista inviato in trasferta ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

Gli enti stabiliscono la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal CCNL, individuando, in particolare, il sistema di calcolo delle distanze, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, con particolare riferimento all'uso dei mezzi di trasporto, i criteri e le condizioni per il richiamo in sede in presenza di particolari esigenze di servizio.

### **PROFESSIONISTI ENAC (Art. 65)**

In sede di contrattazione integrativa l'ENAC può incrementare il valore dell'indennità oraria di trasferta, nel limite di un ulteriore 20%. I relativi oneri, per la parte non coperta da maggiori entrate, sono posti a carico del Fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di prima qualifica professionale

## ► DICHIARAZIONI CONGIUNTE



### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

In relazione a quanto previsto dall'art. 3 (Obiettivi e strumenti), comma 7, le parti auspicano che l'Osservatorio a composizione paritetica composto dall'A.Ra.N. e dalle confederazioni sindacali rappresentative avvii i propri lavori in tempi celeri e valuti positivamente la possibilità di organizzarsi in articolazioni di comparto.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2**

Le parti concordano sulla necessità che il legislatore avvii un percorso di graduale armonizzazione degli istituti economici e delle tutele previste dalla legge per i professionisti dell'Area medica degli EPNE, a cui si applica il presente contratto.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3**

Le parti auspicano un rapido avvio della stagione negoziale 2025-2027 con l'emanazione del relativo atto di indirizzo al fine di realizzare un tendenziale allineamento tra periodo contrattuale di riferimento ed entrata in vigore del relativo CCNL.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.4**

Le parti concordano sulla necessità di procedere, nel prossimo rinnovo contrattuale 2025-2027, ad una complessiva rivisitazione del sistema di classificazione e di progressione dei professionisti nonché della struttura della retribuzione di tale personale al fine di risolvere le problematiche connesse agli attuali livelli differenziati di professionalità. Nelle more restano confermate le previsioni dei precedenti CCNL ed in particolare l'art. 55 del CCNL 16/11/2023 che conferma la copertura anno per anno dei posti in organico rimasti vacanti nel II livello differenziale di professionalità.