AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DELL'AREA SANITA'
TRIENNIO 2022 – 2024

Il giorno **……**, alle ore ……., ha avuto luogo, presso la sede dell'Aran, l'incontro tra l'A.Ra.N e le Organizzazioni e Confederazioni Sindacali rappresentative dell'Area Sanità.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegata Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Sanità Triennio 2022-2024.

Per l'A.Ra.N. Presidente **Cons. Antonio Naddeo** **……..**

Organizzazioni Sindacali		**Confederazioni Sindacali**	
ANAAO ASSOMED	**…….**	**COSMED**	**…….**
FEDERAZIONE CIMO-FESMED	**…….**	**CIDA**	**…….**
AAROI EMAC	…….	**COSMED**	…….
FASSID	**…….**	**CODIRP**	**…….**
FP CGIL	…….	**CGIL**	…….
FVM	…….	**COSMED**	…….
UIL FPL	…….	**UIL**	…….
FEDERAZIONE CISL MEDICI	…….	**CISL**	…….

VIA G.B. Morgagni, 30/E pal. C
00161 ROMA
TEL. +39.06.32483221
PEC: protocollo@pec.aranagenzia.it
C.F. 97104250580

IPOTESI

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'AREA della SANITA'

Periodo 2022-2024

Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI 5

Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza 5

Art. 1 Campo di applicazione 5

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto 6

Art. 3 Conferme 7

Capo II Relazioni sindacali 8

Art. 4 Modifiche agli artt. 5 e 7 del CCNL 23.1.2024 8

TITOLO II RAPPORTO DI LAVORO 9

Art. 5 Periodo di prova 9

Art. 6 Ricostituzione del rapporto di lavoro 11

Art. 7 Esperienza ai fini del conferimento degli incarichi 12

Art. 8 Lavoro straordinario 12

Art. 9 Ferie e recupero festività soppresse 13

Art. 10 Patrocinio legale in caso di aggressioni 16

TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI 17

Capo I Stipendio tabellare e altri emolumenti 17

Art. 11 Incrementi dello stipendio tabellare 17

Art. 12 Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento 18

Art. 13 Effetti dei nuovi stipendi tabellari 19

Art. 14 Retribuzione di posizione 19

Art. 15 Indennità di specificità medico – veterinaria e indennità di specificità sanitaria 23

Art. 16 Indennità per incarico di direzione di struttura complessa 23

Art. 17 Clausola di garanzia 23

Capo II Fondi aziendali 24

Art. 19 Fondi aziendali 24

Capo III Compensi correlati alle condizioni di lavoro 26

Art. 20 Indennità di polizia giudiziaria 26

TITOLO IV ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 27

Art. 21 Termini di preavviso 27

TITOLO V LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA 29
Art. 22 Tipologie di attività libero professionale intramuraria 29

DICHIARAZIONI CONGIUNTE 32

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I
Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutti i dirigenti medici, sanitari, veterinari e delle professioni sanitarie di cui all'art. 7, comma 5 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 22 febbraio 2024 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendenti da tutte le Aziende ed Enti del comparto, ivi compresi gli Istituti Zooprofilattici sperimentali (IZS) e le Agenzie Regionali Protezione Ambientale (ARPA), indicate all'art. 6 del CCNQ 3 agosto 2021.

2. Al personale di cui al comma 1, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'Amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

3. Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, istituti, RSA, Istituti Zooprofilattici sperimentali ed enti del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'art. 6 del Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale, stipulato il 22 febbraio 2024 è riportato nel testo del presente contratto come "Aziende ed Enti".

4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D.Lgs. n. 165/2001". Il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come "D.Lgs. n. 502 del 1992".

5. Nel testo del presente contratto per "dirigente responsabile" si intendono il dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, il responsabile di struttura semplice dipartimentale o distrettuale e il responsabile di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa preposto alle strutture

con gli incarichi individuati dai rispettivi ordinamenti aziendali, adottati nel rispetto delle leggi regionali di organizzazione. Con il termine di "unità operativa" si indicano genericamente articolazioni interne delle strutture aziendali così come individuate dai rispettivi ordinamenti, comunque denominate.

6. Nel testo del presente contratto con il termine di “articolazioni aziendali” si fa riferimento a quelle direttamente individuate nel D. Lgs. n. 502 del 1992 (Dipartimento, Distretto, Presidio Ospedaliero) ovvero in altri provvedimenti normativi o regolamentari di livello nazionale, mentre con i termini “unità operativa”, “struttura organizzativa” o “servizi” si indicano genericamente articolazioni interne delle aziende e degli enti - così come individuate dalle leggi regionali di organizzazione, dall’atto aziendale o dai rispettivi ordinamenti - cui sono preposti dirigenti.

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

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

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2024, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

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

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

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, o con PEC, almeno sei mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente a tale data, entro tre mesi dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni

contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale possono essere presentate entro tre mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto o, se firmato successivamente a tale data, entro sei mesi dalla sua sottoscrizione definitiva. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. L'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, nelle more della definizione del CCNL relativo al triennio 2025-2027, continua ad essere corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 1, comma 128 della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (Legge di Bilancio per il 2025).

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

Art. 3
Conferme

1. Le disposizioni contenute nel CCNL del **23.1.2024** e quelle, ancora vigenti, contenute nei CCNL precedenti a quest'ultimo concernenti le Aziende e gli Enti della presente area dirigenziale della Sanità continuano a trovare applicazione, in quanto non espressamente disapplicate e sostituite dalle norme e comunque in quanto compatibili con le previsioni di legge e del CCNL.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 3 (Conferme) del CCNL del 23.1.2024

Capo II
Relazioni sindacali

Art. 4
Modifiche agli artt. 5 e 7 del CCNL 23.1.2024

1. L'art. 5, comma 4 del CCNL 23.1.2024 è così sostituito:

"4. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva che deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti:

a) gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS.; l'informazione relativa al piano triennale dei fabbisogni è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie);

b) ferma restando la specifica prerogativa aziendale in materia di costituzione dei fondi aziendali, la relativa costituzione con dettaglio sia delle voci di alimentazione sia delle singole voci di utilizzo nell'anno di competenza;

c) le informazioni relative alla copertura assicurativa di cui all'art. 65 del CCNL 19.12.2019 (Copertura assicurativa per la responsabilità civile);

d) la quantificazione del fondo di cui all'art. 45, comma 1 (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata)."

2. All'art. 7, comma 1 del CCNL 23.1.2024 è aggiunta, infine, la seguente lettera: "*l): piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale della quota di risorse di cui all'art. 1, comma 238 della legge 30/12/2023, n. 213, destinata al personale di cui al presente CCNL."*

TITOLO II
RAPPORTO DI LAVORO

Art. 5
Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio a tempo indeterminato a seguito di pubblico concorso è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita in sei mesi. Il direttore di struttura complessa è soggetto al periodo di prova previsto dall'art. 15, comma 7 ter, del D.Lgs. n. 502/1992.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In caso di infortunio sul lavoro, malattia professionale o infermità dovuta a causa di servizio si applica l'art. 40 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio) del CCNL 23.1.2024.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze dei dirigenti non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Azienda o Ente deve essere motivato.

6. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dirigente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

8. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.

9. Il dirigente:

a) proveniente dalla stessa Azienda o Ente che a seguito di vincita di un concorso cambia disciplina;
b) cui sia assegnato, a seguito di selezione pubblica, l'incarico di direttore di struttura complessa, ivi compreso il distretto qualora le Aziende o Enti nel proprio atto aziendale lo configurino come incarico di struttura complessa;
c) già in servizio a tempo indeterminato presso un'Azienda o Ente del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione anche di diverso comparto, qualora ivi sia previsto l'espletamento del periodo di prova;

durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento dello stesso, ovvero in caso di recesso ai sensi del comma 5, è reintegrato, su richiesta, nella Unità Operativa di assegnazione e Presidio Ospedaliero o Struttura Territoriale sede dell'ordinaria attività lavorativa, disciplina, incarico e fascia di esclusività di provenienza.

10. Durante il periodo di prova, l'Azienda o Ente può adottare iniziative per la formazione del personale neo-assunto. Il dirigente può essere applicato a più servizi dell'Azienda o Ente presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in attività proprie della qualifica e disciplina di appartenenza. Decorso positivamente il periodo di prova, il dirigente è assegnato all'Unità Operativa di assegnazione e Presidio Ospedaliero o Struttura Territoriale sede dell'ordinaria attività lavorativa indicata nel contratto individuale di lavoro.

11. Fermo restando quanto previsto al comma 1 e salva la libera scelta del dirigente di essere assoggettato al periodo di prova ai sensi del medesimo comma, è esonerato dal periodo di prova il dirigente:
    a. vincitore di concorso pubblico nella medesima qualifica e disciplina presso altre Aziende o Enti del comparto, che abbia già superato il periodo di prova;
    b. che abbia svolto periodi di rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato o sia stato assunto ai sensi della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, con o senza soluzione di continuità e almeno pari a dodici mesi nella medesima qualifica e disciplina presso la medesima Azienda o presso Aziende o Enti del comparto.

    L'esonero di cui sopra determina la cessazione del rapporto di lavoro originario senza l'osservanza dei termini di preavviso qualora l'Azienda o Ente che riceve la comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro lo consenta ai sensi dell'art. 20, comma 5 (Termini di preavviso).

12. Fermo restando quanto previsto al comma 1 e salva la libera scelta del dirigente di essere assoggettato al periodo di prova ai sensi del medesimo comma, l'Azienda o Ente, può esonerare dal periodo di prova, i dirigenti che abbiano svolto periodi di rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato, con o senza soluzione di continuità e almeno pari a dodici mesi nella medesima qualifica e disciplina presso altra amministrazione pubblica. In tal caso l'esonero determina la cessazione

del rapporto di lavoro originario senza l'osservanza dei termini di preavviso qualora la parte che riceve la comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro lo consenta ai sensi dell'art. 21, comma 5 (Termini di preavviso).

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 16 (Periodo di prova) del CCNL 23.1.2024.

Art. 6
Ricostituzione del rapporto di lavoro

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

2. L'Azienda o Ente si pronuncia motivatamente entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dirigente è ricollocato, previa stipulazione del contratto individuale:
   - nella medesima disciplina e qualifica dirigenziale;
   - nell'incarico professionale iniziale di cui all'art. 22, comma 1, paragrafo II lett. d) (Tipologie d'incarico) del CCNL 23.1.2024. Nei confronti del dirigente che abbia favorevolmente superato il quinquennio di servizio al momento della ricostituzione del rapporto di lavoro, l'Azienda o Ente conferisce un incarico ai sensi di quanto previsto dall'art. 22 (Tipologie d'incarico), 23 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e 24 del CCNL 23.1.2024 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure);
   - nella fascia di esclusività maturata ai sensi dell'art. 64, comma 2 del CCNL 23.1.2024 (Indennità di esclusività) al momento della ricostituzione del rapporto di lavoro;
   - con esclusione della R.I.A. a suo tempo eventualmente maturata.

3. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dirigente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione al riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.

4. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è, in ogni caso, subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nel piano triennale dei fabbisogni dell'Azienda o Ente ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché agli accertamenti sanitari previsti dalla normativa vigente.

5. Qualora il dirigente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di riunione di servizi e di divieto di cumulo. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'art. 34 del CCNL 10.2.2004 (Trattamento di fine rapporto).

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 18 (Ricostituzione del rapporto di lavoro) del CCNL 23.1.2024.

Art. 7
Esperienza ai fini del conferimento degli incarichi

1. L'art. 22, comma 5 del CCNL 23.1.2024 è così sostituito:

   "5. Nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi, fermi i requisiti previsti dalle disposizioni legislative in materia, rientrano i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato e/o a tempo ridotto, con o senza soluzione di continuità, presso:

   - *Aziende od Enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione);*
   - *altre amministrazioni di comparti diversi;*
   - *ospedali privati accreditati;*
   - *ospedali, Aziende Ospedaliero-universitarie pubbliche e private o altre strutture pubbliche degli altri paesi dell'Unione Europea. Tale esperienza deve essere maturata con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali nonché certificata dalle strutture stesse e riconosciuta in base alle disposizioni legislative vigenti."*

2. La modifica introdotta con il presente articolo non si applica alle procedure di attribuzione e rinnovo incarichi avviate prima dell'entrata in vigore del presente CCNL.

Art. 8
Lavoro straordinario

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 27, comma 1, ultimo periodo del CCNL 23.1.2024 (Orario di lavoro dei dirigenti), le prestazioni di lavoro straordinario sono consentite ai dirigenti:
   - per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 66/2003 e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro;
   - in seguito alla chiamata in servizio per pronta disponibilità.

In alternativa al pagamento, tali prestazioni possono essere compensate a domanda del dirigente con riposi sostitutivi o recuperi orari, anche a giornata intera, da fruirsi, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro i quattro mesi successivi.

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

3. A decorrere dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, la tariffa oraria per il lavoro straordinario dei dirigenti è rideterminata in:
   - € 30,72 per lo straordinario diurno;
   - € 34,73 per lo straordinario notturno o festivo;
   - € 40,07 per lo straordinario notturno-festivo.

4. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 19, comma 2 (Fondi aziendali).

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 31 (Lavoro straordinario) del CCNL 23.1.2024.

Art. 9
Ferie e recupero festività soppresse

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo, al dirigente spetta la retribuzione individuale mensile di cui all'art. 59, comma 2, lett. c) (Retribuzione e sue definizioni) del CCNL 23.1.2024.

2. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su cinque giorni, in cui il sabato è considerato non lavorativo, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi.

3. Nel caso che presso la struttura cui il dirigente è preposto l'orario settimanale di lavoro sia articolato su sei giorni, la durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi.

4. Ai dirigenti:
   - assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione per i primi tre anni di servizio: spettano 26 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni, oppure 30 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni;
   - dopo tre anni di servizio: spettano 28 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni, oppure 32 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni

Nel computo dei periodi di servizio si considerano i periodi lavorati presso una qualsiasi pubblica amministrazione, anche in qualifiche non dirigenziali, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato.

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

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

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero. Nel caso di mobilità le ferie maturate e non godute dal dipendente presso l'Azienda o Ente di provenienza vengono conservate e sono fruite presso la nuova Azienda o Ente.

8. Il dirigente che è stato assente ai sensi degli artt. 33 del CCNL 23.1.2024 (Assenze giornaliere retribuite) e 35 del CCNL 23.1.2024 (Assenze previste da particolari disposizioni di legge) conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 12. Le ferie sono fruite, anche frazionatamente, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dirigente. Costituisce specifica responsabilità del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa o semplice dipartimentale programmare e organizzare le proprie ferie tenendo conto delle esigenze del servizio a lui affidato, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza, provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di sua assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.

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

11. L’Azienda o Ente concorda, tenuto conto delle richieste dei dirigenti, la pianificazione delle ferie annuali degli stessi e ne presidia il godimento al fine di garantire la loro fruizione nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. Esse sono fruite, previa autorizzazione espressa e tempestiva, e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio. La pianificazione concordata delle ferie estive avviene entro il primo quadrimestre dell’anno.

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

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

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

15. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero ovvero da eventi luttuosi che diano luogo ai permessi di cui all’art. 33, comma 1, lett. b) del CCNL 23.1.2024 (Assenze giornaliere retribuite). E’ cura del dirigente informare tempestivamente l’Azienda o Ente al fine di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.

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

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

18. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 32 (Ferie e recupero festività soppresse) del CCNL 23.1.2024.

Art. 10
Patrocinio legale in caso di aggressioni

1. L’Azienda o Ente è tenuta a garantire la sicurezza del dirigente nel luogo di lavoro attuando tutte le iniziative più opportune per la tutela dello stesso.

2. L’Azienda o ente nell’ipotesi di aggressione nei confronti del dirigente ad opera di terzi, assume ogni onere di tutela per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio - facendo assistere il dirigente da un legale, previa comunicazione all’interessato per il relativo assenso. Il dirigente può individuare un legale o un consulente tecnico diversi, proponendoli all’azienda o ente, che decide in merito.

3. L’Azienda o ente, nei casi previsti al comma 2, può costituirsi parte civile.

4. Nell’ipotesi di aggressione l’Azienda o ente prevede per il dirigente un supporto psicologico ove richiesto dal dirigente.

5. L’Azienda o Ente per l’applicazione del presente articolo può prevedere la copertura del rischio mediante specifica polizza assicurativa o altre analoghe misure.

TITOLO III
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI

Capo I
Stipendio tabellare e altri emolumenti

Art. 11
Incrementi dello stipendio tabellare

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, previsto dall'art. 61, comma 3 del CCNL 23.1.2024 (Incrementi stipendio tabellare), è incrementato, dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:
   - per l'anno 2022 di importi mensili lordi corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
   - per l'anno 2023, di importi mensili lordi, per tredici mensilità, corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
   - con decorrenza 1° gennaio 2024, di € 230,00 lordi mensili per tredici mensilità, i quali riassorbono e ricomprendono gli importi di cui ai precedenti due alinea.

2. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 609, della legge n. 234/2021, come rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2024, ai sensi dell'art. 1, comma 28, della legge n. 213/2023. L'erogazione disposta nel mese di dicembre 2023 ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 145/2023, per le Aziende, Enti e Istituti che vi abbiano provveduto, costituisce anticipazione di quanto dovuto, dall'anno 2024, ai sensi del comma 1 terzo alinea.

3. A seguito dell'applicazione dei commi 1 e 2, con la medesima decorrenza indicata al comma 1, terzo alinea, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare è rideterminato in € 50.005,77.

Art. 12
Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti medici e veterinari e agli ex medici condotti ed equiparati di cui all'art. 62 del CCNL del 23.1.2024.

2. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità dei dirigenti di cui all'art. 62, comma 2 del CCNL 23.1.2024 è incrementato, dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi:
   a) Dirigenti Medici:
      - per l'anno 2022 di importi mensili lordi corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
      - per l'anno 2023, di importi mensili lordi, per tredici mensilità, corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
      - con decorrenza 1° gennaio 2024, di € 131,00 lordi mensili per tredici mensilità, i quali riassorbono e ricomprendono gli importi di cui ai precedenti due alinea.

   b) Dirigenti Veterinari:
      - per l'anno 2022 di importi mensili lordi corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
      - per l'anno 2023, di importi mensili lordi, per tredici mensilità, corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
      - con decorrenza 1° gennaio 2024, di € 168,00 lordi mensili per tredici mensilità, i quali riassorbono e ricomprendono gli importi di cui ai precedenti due alinea.

   A seguito dell'applicazione degli incrementi previsti dal presente comma, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti Medici è rideterminato in € 28.546,03 e per i dirigenti Veterinari in € 36.446,59.

3. Il trattamento economico onnicomprensivo dei dirigenti di cui all'art. 62, comma 3 del CCNL 23.1.2024 è incrementato, dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:
   - per l'anno 2022 di importi mensili lordi corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;

- per l'anno 2023, di importi mensili lordi, per tredici mensilità, corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
- con decorrenza 1° gennaio 2024, di € 41,00 lordi mensili per tredici mensilità, i quali riassorbono e ricomprendono gli importi di cui ai precedenti due alinea.

A seguito dell'applicazione degli incrementi previsti dal presente comma, il nuovo valore a regime annuo lordo è rideterminato in € 8.889,81.

Art. 13
Effetti dei nuovi stipendi tabellari

1. Gli incrementi degli stipendi tabellari stabiliti dagli artt. 11 (Incrementi dello stipendio tabellare) e 12 (Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento) hanno effetto, alle scadenze e negli importi ivi previsti, sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità di cui all'art. 51 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale) del CCNL 23.1.2024, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del C.C. si considerano gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 11 (Incrementi dello stipendio tabellare) e dell'art. 12 (Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento) sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale dirigente comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto.

Art. 14
Retribuzione di posizione

1. Ad ogni dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione correlata a ciascuna delle tipologie d'incarico di cui all'art. 22 (Tipologie d'incarico) del CCNL 23.1.2024. Essa è fissa e ricorrente ed è corrisposta, con oneri a carico del fondo di cui all'art. 19, comma 1 (Fondi aziendali) per tredici mensilità.

2. La retribuzione di posizione si compone di una parte fissa - coincidente con il suo valore minimo - e di una parte variabile, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico.

3. A decorrere dal 1/1/2024, i valori annui lordi complessivi per tredici mensilità della retribuzione di posizione parte fissa, finanziata a carico del Fondo di cui all'art. 19, comma 1 (Fondi aziendali), sono rideterminati come indicato nelle seguenti tabelle:

Tipologia di incarico gestionale		**Valore in Euro annui lordi per 13 mesi**
Incarico di direzione di struttura complessa (art. 22, comma 1, par. I, lett. a) del CCNL del 23.1.2024)	- Area chirurgica	21.506,00
	- Area medica - Dirigenza sanitaria - Dirigenza professioni sanitarie	20.312,00
	- Area territorio - Dirigenza veterinaria	19.117,00
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 22, comma 1, par. I, lett. b) del CCNL del 23.1.2024)		14.935,00
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa (art. 22, comma 1, par. I, lett. c) del CCNL del 23.1.2024)		13.143,00

Tipologia di incarico professionale		**Valore in Euro annui lordi per 13 mesi**
Incarico di altissima professionalità (art. 22, comma 1, par. II, lett. a) del CCNL del 23.1.2024)	A valenza dipartimentale (art. 22, comma 1, par. II, lett. a1) del CCNL del 23.1.2024)	14.935,00
	Articolazione interna di struttura complessa (art. 22, comma 1, par. II, lett. a2) del CCNL del 23.1.2024)	13.143,00
Incarico professionale di alta specializzazione (art. 22, comma 1, par. II, lett. b) del CCNL del 23.1.2024)		8.034,00
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 22, comma 1, par. II, lett. c) del CCNL del 23.1.2024)		6.798,00
Incarico professionale iniziale (art. 22, comma 1, par. II, lett. d) del CCNL del 23.1.2024)		2.511,00

4. La complessiva retribuzione di posizione - intesa come somma della parte fissa e della parte variabile - finanziata a carico del Fondo di cui all'art. 19, comma 1 (Fondi aziendali), è definita entro i valori massimi annui lordi per tredici mensilità indicati nelle seguenti tabelle:

Tipologia di incarico gestionale	Valore in Euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di direzione di struttura complessa (art. 22, comma 1, par. I, lett. a) del CCNL del 23.1.2024)	52.966,00
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 22, comma 1, par. I, lett. b) del CCNL del 23.1.2024)	44.060,00
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa (art. 22, comma 1, par. I, lett. c) del CCNL del 23.1.2024)	43.813,00

Tipologia di incarico professionale	Valore in Euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di altissima professionalità (art. 22, comma 1, par. II, lett. a) del CCNL del 23.1.2024)	44.060,00
Incarico professionale di alta specializzazione (art. 22, comma 1, par. II, lett. b) del CCNL del 23.1.2024)	43.339,00
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 22, comma 1, par. II, lett. c) del CCNL del 23.1.2024)	31.133,00
Incarico professionale iniziale (art. 22, comma 1, par. II, lett. d) del CCNL del 23.1.2024)	30.891,00

5. Resta fermo quanto previsto all'art. 62, comma 5 del CCNL 19.12.2019 (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico) in merito alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva in caso di valutazione negativa.

6. La retribuzione di posizione complessiva è attribuita sulla base della graduazione delle funzioni definita in sede aziendale, tenendo conto delle articolazioni aziendali individuate dalle leggi regionali di organizzazione e degli eventuali atti d'indirizzo e coordinamento del Ministero della salute.

7. La graduazione delle funzioni è effettuata dalle Aziende od Enti sulla base dei seguenti criteri e parametri di massima che i medesimi Enti od Aziende possono assumere, anche in modo semplificato, per adattarli alla loro specifica situazione organizzativa, nel rispetto delle leggi regionali e degli eventuali atti di indirizzo di cui al comma 6 nonché previo confronto ai sensi dell'art. 6. comma 3, lett. d) (Confronto aziendale) del CCNL 23.1.2024:
   a) tipologia di incarico conferito, nel rispetto di quanto previsto dal capo II di cui al Titolo III sul "Sistema degli incarichi dirigenziali" e in particolare dall'art. 22, comma 1 (Tipologie d'incarico) del CCNL 23.1.2024;
   b) complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;
   c) grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;
   d) affidamento e gestione di budget;

e) consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
f) importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;
g) svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
h) grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
i) utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda od Ente;
j) affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda o Ente;
k) produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Azienda od Ente;
l) rilevanza degli incarichi di direzione di struttura complessa interna all'unità operativa ovvero a livello aziendale;
m) ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
n) valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri;
o) per gli incarichi professionali, afferenza della posizione professionale al dipartimento o alla struttura complessa.

8. Nell'ambito della medesima Azienda o Ente, agli incarichi è attribuita la stessa retribuzione di posizione complessiva, a parità di rilevanza delle funzioni e delle connesse responsabilità sulla base dei criteri di graduazione adottati.

9. Con la medesima decorrenza di cui al comma 3, ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, ferma la graduazione delle relative funzioni dirigenziali, spetta il 65% della sola retribuzione di posizione – parte fissa.

10. Nel conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ovvero di incarichi che, pur non configurandosi con tale denominazione, ricomprendano – secondo l'atto aziendale – più strutture complesse - per la retribuzione di posizione – parte variabile –, è prevista una maggiorazione fra il 30% ed il 50%, che continua ad essere posta a carico del bilancio aziendale, calcolato sul valore indicato per l'incarico di direzione di struttura complessa indicato nella tabella di cui al comma 4.

11. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 69 (Retribuzione di posizione) del CCNL del 23.1.2024.

Art. 15
Indennità di specificità medico – veterinaria e indennità di specificità sanitaria

1. A decorrere dal 31/12/2024 e a valere dall'anno successivo, l'importo annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, dell'indennità di specificità medico veterinaria di cui all'art. 65 del CCNL 23.1.2024 per i dirigenti medici e veterinari è rideterminata in euro 9.466,00.

2. Per i dirigenti medici e veterinari di ex II livello, l'indennità di specificità medico veterinaria di cui all'art. 65 del CCNL 23.1.2024 è rideterminata negli importi annui lordi comprensivi della tredicesima mensilità e con le decorrenze indicate nella seguente tabella:

Dall'1.1.2024	**Dal 31.12.2024 e a valere dall'anno successivo**
12.898,64	13.202,42

3. A decorrere dal 31.12.2024 e a valere dall'anno successivo, l'importo annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, dell'indennità di specificità sanitaria di cui all'art. 66 del CCNL 23.1.2024 è rideterminato in euro 1.614,46.

4. Alla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo si continua a provvedere con il fondo di cui all'art. 19, comma 1 (Fondi aziendali).

Art. 16
Indennità per incarico di direzione di struttura complessa

1. A decorrere dall'1.1.2024, il valore annuo lordo per tredici mensilità dell'indennità di direzione di struttura complessa di cui all'art. 80 del CCNL 23.1.2024, è rideterminato in € 11.157,00.

Art. 17
Clausola di garanzia

1. Ai dirigenti con rapporto esclusivo e con valutazione positiva, in relazione all'incarico conferito, è garantito un valore minimo di retribuzione di posizione complessiva sulla base della effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione), con o senza soluzione di continuità, fermo

restando quanto previsto dall'art. 22, comma 2 (Tipologie d'incarico) del CCNL 23.1.2024.

2. I valori minimi di retribuzione di posizione complessiva, annua, lorda per tredici mensilità di cui al comma 1 sono stabiliti come segue:
   - anzianità uguale o superiore a 5 anni e inferiore a 15 anni € 6.798,00;
   - anzianità uguale o superiore a 15 anni e inferiore a 20 anni € 7.600,00;
   - anzianità uguale o superiore a 20 anni € 9.100,00.

3. Ai fini della verifica del possesso del requisito della "valutazione positiva", ai sensi del comma 1, si fa riferimento, per quanto concerne le anzianità di cui al comma 2, primo e secondo alinea, alla valutazione effettuata per il riconoscimento del maggior valore di indennità di esclusività, in corrispondenza dei diversi scaglioni di anzianità a tal fine previsti. Ai fini del riconoscimento del valore di cui al comma 2, terzo alinea, si fa invece riferimento all'ultima valutazione in ordine di tempo effettuata dal Collegio tecnico.

4. Qualora la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito, dovesse risultare inferiore rispetto ai valori di cui al comma 2, la retribuzione di posizione d'incarico verrà maggiorata fino al raggiungimento dei valori di cui al comma 2. Tale maggiorazione è da intendersi come parte variabile della retribuzione di posizione e non opera nel caso in cui la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito sia superiore ai valori di cui al comma 2. La maggiorazione, se spettante, è erogata a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui gli scaglioni di anzianità di cui al comma 2 sono maturati.

5. A decorrere dall'1.1.2024 il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 71 (Clausola di garanzia) del CCNL del 23.1.2024.

Capo II
Fondi aziendali

Art. 19
Fondi aziendali

1. Sono confermate le modalità di costituzione e di utilizzo del "Fondo per la retribuzione degli incarichi" di cui all'art. 94 del CCNL 19.12.2019, con le modifiche ed integrazioni di cui all'art. 72 del CCNL del 23.1.2024. Il fondo è altresì stabilmente incrementato:

a) a decorrere dall'1.1.2024, di un importo annuo lordo pro-capite pari ad euro 1.597,70, per le unità di dirigenti destinatari del presente CCNL, in servizio al 31.12.2021;
b) a decorrere dal 31.12.2024 e a valere dall'anno successivo, delle risorse necessarie a corrispondere gli incrementi dell'indennità di specificità medico-sanitaria e dell'indennità di specificità sanitaria di cui all'art. 15.

2. Sono confermate le modalità di costituzione ed utilizzo del "Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro" di cui all'art. 96 del CCNL del 19.12.2019 con esclusione del comma 4, lett. c) del medesimo articolo, con le modifiche ed integrazioni di cui all'art. 73 del CCNL del 23.1.2024. Il presente fondo:
   a) è incrementato in modo stabile, a decorrere dall'1.1.2024, di un importo pro-capite annuo lordo pari ad euro 344,50 per le unità di dirigenti destinatari del presente CCNL in servizio al 31.12.2021;
   b) è incrementabile delle ulteriori risorse destinate all'indennità di pronto soccorso dall'art. 1, comma 323 della legge n. 207/2024 e dall'art. 1, comma 526 della legge n. 197/2022, attribuite a ciascuna azienda o ente ai sensi dell'art. 75, comma 2 del CCNL 23 gennaio 2024, con le decorrenze stabilite dalle già menzionate norme di legge;
   c) è incrementabile della quota di risorse stanziate ai sensi del comma 4.

3. Sono confermate le modalità di costituzione ed utilizzo del "Fondo per la retribuzione di risultato" di cui all'art. 95 del CCNL del 19.12.2019, con le modifiche ed integrazioni di cui all'art. 74 del CCNL del 23.1.2024. Il presente fondo:
   a) è stabilmente incrementato, a decorrere dall'1.1.2024, di un importo di euro 130,00 pro-capite, applicato alle unità di dirigenti destinatari del presente CCNL in servizio al 31.12.2021;
   b) è incrementabile della quota di risorse stanziate ai sensi del comma 4;
   c) è incrementabile, a decorrere dal 2024, ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. l) (Confronto regionale) del CCNL 23.1.2024, con la quota delle risorse di cui all'art. 1, comma 238 della legge 30/12/2023, n. 213, destinata al personale di cui al presente CCNL secondo il piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale. Tali risorse sono integralmente destinate ai premi collegati alla performance individuale di cui all'art. 93 del CCNL 19.12.2019, secondo i criteri di cui all'art. 9, comma 5, lett. b) del CCNL 23.1.2024 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) con prioritaria destinazione ai dirigenti medici in misura comunque non superiore al 20% dello stipendio tabellare.

4. Le aziende ed enti possono destinare al Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro di cui al comma 2 ed al Fondo per la retribuzione di risultato di cui al comma 3, in applicazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121 della legge n. 207/2024 e con la decorrenza ivi indicata, complessive risorse in misura non

superiore ad un importo di euro 193,00 annuo pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31.12.2021.

5. Gli incrementi del comma 3 non sono computati, per il biennio 2025-2026, nella retribuzione di risultato annuale di cui all'art. 27, comma 3 del CCNL 23.1.2024, utilizzata ai fini del calcolo dell'eventuale ulteriore impegno orario dei dirigenti ivi disciplinato.

6. Dalla costituzione del fondo relativa all'annualità 2026 è disapplicato l'art. 94, comma 3, lett. e) del CCNL 19.12.2019 (Fondo per la retribuzione degli incarichi).

Capo III
Compensi correlati alle condizioni di lavoro

Art. 20
Indennità di polizia giudiziaria

1. Ai dirigenti della presente area addetti ai controlli ufficiali e alle altre attività ufficiali, cui sia attribuita la qualifica di agente od ufficiale di polizia giudiziaria ai sensi dell'art. 27 del DPR 24 luglio 1977, n. 616 e dell'art. 2 del D. Lgs. 2.2.2021, n. 27, a condizione dell'effettivo svolgimento delle funzioni ispettive e di controllo, compete l'indennità di polizia giudiziaria mensile lorda, da corrispondersi per dodici mesi.

2. L'indennità di cui al comma 1 è stabilita in € 1.239,48 annui.

3. Alla corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 19, comma 2 (Fondi aziendali).

4. L'indennità di cui al presente articolo cessa di essere corrisposta dal primo giorno del mese successivo al venir meno delle condizioni del comma 1.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce a decorrere dall'1° febbraio 2024 l'articolo 81 (Indennità di polizia giudiziaria) del CCNL del 23.1.2024.

TITOLO IV
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21
Termini di preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso i relativi termini sono fissati come segue:
   a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
   b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come "anno compiuto" la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

2. In caso di dimissioni del dirigente il termine di cui al comma 1 è di tre mesi.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Azienda o Ente ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.

6. Durante il periodo di preavviso, compatibilmente con le esigenze organizzative e tenuto conto delle esigenze del dirigente, è consentita la fruizione delle ferie a giornata intera.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dirigente ai sensi dell'art. 2122 del c.c. o a seguito di accertamento dell'inidoneità assoluta e permanente di cui all'art. 38, comma 5 del CCNL 23.1.2024 (Assenze per malattia), l'Azienda o Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso nonché, ove consentito ai sensi dell'art. 32, comma 10 del CCNL 23.1.2024 (Ferie e recupero festività soppresse), una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione di cui all’art. 59, comma 2, lett. c) del CCNL 23.1.2024 (Retribuzione e sue definizioni).

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 83 (Termini di preavviso) del CCNL 23.1.2024.

TITOLO V
LIBERA PROFESSIONE INTRAMURARIA

Art. 22
Tipologie di attività libero professionale intramuraria

1. L'esercizio dell'attività libero professionale avviene al di fuori dell'impegno di servizio e si può svolgere nelle seguenti forme:
   a) libera professione individuale, caratterizzata dalla scelta diretta - da parte dell'utente - del singolo professionista cui viene richiesta la prestazione, ai sensi dell'art. 88, comma 4 del CCNL 23.1.2024 (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti);
   b) attività libero professionale a pagamento, ai sensi dell'art. 88, comma 4 del CCNL 23.1.2024 (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti), svolte in èquipe all'interno delle strutture aziendali, caratterizzata dalla richiesta di prestazioni da parte dell'utente, singolo o associato anche attraverso forme di rappresentanza, all'équipe, che vi provvede nei limiti delle disponibilità orarie concordate;
   c) partecipazione ai proventi di attività professionale richiesta a pagamento da singoli utenti e svolta individualmente o in èquipe, in strutture di altra azienda del SSN o di altra struttura sanitaria non accreditata, previa convenzione con le stesse;
   d) partecipazione ai proventi di attività professionali, a pagamento richieste da terzi (utenti singoli, associati, aziende o enti) all'Azienda o Ente anche al fine di consentire la riduzione dei tempi di attesa, secondo programmi predisposti dall'azienda stessa, d'intesa con le équipes dei servizi interessati.

2. Si considerano prestazioni erogate nel regime di cui alla lettera d) del comma 1 anche le prestazioni di cui all'art. 27, comma 8 del CCNL 23.1.2024 (Orario di lavoro dei dirigenti) richieste, in via eccezionale e temporanea, ad integrazione dell'attività istituzionale, dalle Aziende o Enti ai propri dirigenti, allo scopo di:
   - ridurre le liste di attesa;
   - acquisire prestazioni aggiuntive in presenza di carenza di organico ed impossibilità momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge nelle more dell'espletamento delle procedure per la copertura dei posti vacanti;

   in accordo con le èquipes interessate e nel rispetto delle direttive nazionali e regionali in materia nonché dell'art. 7, comma 1, lett. b) del CCNL 23.1.2024 (Confronto regionale).

3. La misura della tariffa oraria di cui al comma 2 da erogare per tali prestazioni è pari a 80 euro lordi omnicomprensivi al netto degli oneri riflessi a carico del

bilancio dell'Azienda ed Ente, tale valore può essere elevato fino a 100 euro sulla base delle linee di indirizzo regionali. In ogni caso si applica il limite di cui al comma 4.

4. Nell'applicazione del comma 3, le Aziende ed Enti garantiscono annualmente l'invarianza finanziaria del costo complessivo delle prestazioni aggiuntive, al lordo degli oneri riflessi a carico del bilancio dell'Azienda ed Ente, prendendo a riferimento il corrispondente costo complessivo sostenuto per l'anno 2021 - detratti eventuali finanziamenti derivanti da specifiche disposizioni di legge intervenute nella predetta annualità. La Regione può prevedere, previo confronto ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. b) del CCNL 23.1.2024 (Confronto regionale), una revisione dei suddetti limiti finanziari annuali a livello aziendale, mediante compensazione tra le aziende o enti, fermo restando il limite finanziario annuale a livello regionale. Il limite aziendale eventualmente revisionato dalla Regione può essere annualmente integrato con l'eventuale quota di cui all'art. 1, comma 4, lett. c) della Legge 3.8.2007, n. 120 e s.m.i..

5. Sono fatte salve le specifiche disposizioni legislative in materia che incrementano le tariffe di cui al comma 3 rendendo disponibili ulteriori risorse rispetto al limite di cui al comma 4.

6. Qualora tra le prestazioni di cui al comma 2 rientrino i servizi di guardia notturna, l'applicazione del comma 2, ferme rimanendo le condizioni di operatività ivi previste, deve avvenire nel rispetto delle linee di indirizzo regionali che definiranno la disciplina delle guardie e la loro durata. E' inoltre necessario che:
   a) sia razionalizzata la rete dei servizi ospedalieri interni dell'Azienda o Ente per l'ottimizzazione delle attività connesse alla continuità assistenziale;
   b) siano le aziende a richiedere al dirigente le prestazioni in tale regime, esaurita la utilizzazione di altri strumenti retributivi contrattuali;
   c) sia definito un tetto massimo delle guardie notturne effettuate al di fuori dell'orario di lavoro non superiore al 12% delle guardie notturne complessivamente svolte in Azienda o Ente nell'anno precedente, il quale rappresenta il budget di spesa massimo disponibile;
   d) la tariffa per ogni turno di guardia notturna è fissata in 640 euro lordi, il cui onere è a carico del bilancio dell'Azienda ed Ente nei limiti delle risorse di cui al comma 4.

7. La presente disciplina è soggetta a verifiche e monitoraggio secondo quanto stabilito nelle linee di indirizzo regionale.

8. L'attività libero professionale è prestata con le modalità indicate nell'art. 5, comma 4 del DPCM 27.3.2000. L'autorizzazione ivi prevista è concessa anche nei casi di esercizio di attività professionali svolte in qualità di specialista in medicina del

lavoro o medico competente nell'ambito delle attività previste dal D. Lgs. n.81/2008, con esclusione dei dirigenti che versino in condizioni di incompatibilità in quanto direttamente addetti alle attività di prevenzione di cui all'art. 118 del CCNL19.12.2019 (Attività professionale dei dirigenti dei dipartimenti di prevenzione).

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce, dall'annualità 2026, l'art. 89 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) del CCNL 23.1.2024.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

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. 2

Le parti, prendendo atto del finanziamento disposto dall'art. 6, comma 5 della Legge 12.9.2025, n. 131 e dal decreto del Ministro della salute conseguente, per il riconoscimento delle particolari condizioni di lavoro svolte dal personale dirigente delle aziende o enti operanti - anche in parte - nei comuni montani, nel ritenere che dette risorse debbano trovare allocazione nel "Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro", rinviano la discussione della relativa disciplina e relative modalità applicative alla stagione contrattuale 2025-2027.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti concordano sulla opportunità di aggiornare la disciplina relativa alla libera professione, anche attraverso una maggiore semplificazione normativa e affrontare la disciplina delle prestazioni rese in giornata infrasettimanale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti si danno atto che le indicazioni fornite da Agenas in materia di formazione continua dei professionisti sanitari prevedono la maturazione di crediti formativi a seguito dello svolgimento di attività di tutoraggio individuale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti precisano che, in riferimento al campo di applicazione di cui all'art. 1 comma 3, anche agli Istituti Zooprofilattici Sperimentali (IZS) si applicano gli incrementi dei fondi previsti a carico delle risorse destinate ai rinnovi contrattuali.