

**IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DELL'AREA SANITA'
TRIENNIO 2025 – 2027**

Il giorno **07 Ottobre 2026** alle ore **12.20** 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 2025-2027.

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

Organizzazioni Sindacali

ANAAO ASSOMED	firmato
FED CIMO-FESMED	firmato
AAROI EMAC	firmato
FASSID	firmato
FVM	firmato
FP CGIL	firmato
FED CISL MEDICI	firmato
UIL FP	firmato

Confederazioni Sindacali

COSMED	firmato
CIDA	firmato
COSMED	firmato
CODIRP	firmato
COSMED	firmato
CGIL	firmato
CISL	firmato
UIL	firmato

IPOTESI

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
AREA SANITA'**

2025-2027

Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	4
Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza.....	4
Art. 1 Campo di applicazione	4
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	5
Art. 3 Conferme.....	6
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	7
Capo I Sistema delle relazioni sindacali.....	7
Art. 4 Obiettivi e strumenti.....	7
Art. 5 Informazione	8
Art. 6 Confronto aziendale	10
Art. 7 Confronto regionale	11
Art. 8 Organismo paritetico per l'innovazione	14
Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	15
Art. 10 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure.....	17
TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO	20
Capo I Costituzione del rapporto di lavoro	20
Art. 11 Il contratto individuale di lavoro	20
Capo II Il sistema degli incarichi dirigenziali	22
Art. 12 Tipologie d'incarico	22
Art. 13 Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure	26
Art. 14 Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure.....	29
Capo III Orario ed organizzazione della prestazione di lavoro.....	31
Art. 15 Orario di lavoro dei dirigenti.....	31
Art. 16 Servizio di pronta disponibilità	37
Art. 17 Lavoro straordinario	39
Capo IV Ferie e festività.....	40
Art. 18 Ferie e recupero festività sopprese	40
Art. 19 Ferie e riposi solidali	43
Capo V Permessi, assenze, aspettative	44
Art. 20 Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici	44

Art. 21 Altre aspettative e congedi previste da disposizioni di legge.....	47
Capo VI Verifica e valutazione dei dirigenti	48
Art. 22 Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti	48
Art. 23 Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione	50
Art. 24 Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico.....	50
Art. 25 Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione.....	52
Art. 26 Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico.....	54
Capo VII Formazione	55
Art. 27 Principi generali e finalità della formazione	55
Art. 28 Pianificazione strategica di conoscenze e saperi.....	56
TITOLO IV ISTITUTI NORMO-ECONOMICI.....	58
Art. 29 Servizio fuori sede.....	58
Art. 30 Patrocinio legale e tutela in caso di aggressioni.....	59
Art. 31 Welfare integrativo.....	60
TITOLO V LAVORO A DISTANZA.....	61
Art. 32 Accesso al lavoro agile.....	61
Art. 33 Lavoro da remoto	62
TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI.....	64
Capo. I Stipendio tabellare e altri emolumenti	64
Art. 34 Incrementi dello stipendio tabellare	64
Art. 35 Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento.....	64
Art. 36 Effetti dei nuovi stipendi tabellari.....	65
Art. 37 Indennità di specificità medico – veterinaria e indennità di specificità sanitaria.....	65
Art. 38 Indennità per incarico di direzione di struttura complessa.....	66
Art. 39 Retribuzione di posizione.....	66
Art. 40 Clausola di garanzia	70
Capo II Fondi aziendali	71
Art. 41 Fondo per la retribuzione degli incarichi	71
Art. 42 Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro	73
Art. 43 Fondo per la retribuzione di risultato	75
Capo III Disposizioni finali	77
Art. 44 Parità di retribuzione tra uomini e donne	77

Art. 45 Monitoraggio delle dinamiche retributive	77
Art. 46 Riposo compensativo per le giornate festive infrasettimanale lavorate	78

TITOLO VII LIBERA PROFESSIONE79

Art. 47 Modifica all'art. 21 del CCNL 27.2.2026	79
Art. 48 Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi	79

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 28 ottobre 2025 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendenti da tutte le Aziende ed Enti del comparto indicate all'art. 6 del medesimo CCNQ, ivi compresi gli Istituti Zooprofilattici sperimentali (IZS) e le Agenzie Regionali Protezione Ambientale (ARPA).
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 CCNQ di cui al comma 1 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 2025 – 31 dicembre 2027, 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. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47 bis comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 165/2001.
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 27.2.2026 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 27.2.2026.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 4 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Azienda o Ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, anche al fine di garantire la esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Le riunioni si svolgono ordinariamente in presenza; ove ritenuto funzionale, previa condivisione con le organizzazioni sindacali, le stesse possono essere tenute anche in modalità mista o da remoto.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle Aziende ed Enti a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei dirigenti a migliorare le condizioni di sicurezza clinica e di crescita professionale;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro e l'aggiornamento dei dirigenti, nonché i processi di innovazione organizzativa e tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione;
 - si promuovono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le Aziende ed Enti si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme di dialogo e confronto costruttivo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Aziende ed Enti, in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro o aventi

riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
 - confronto aziendale e regionale;
 - organismi paritetici di partecipazione.
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto dall'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 10 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure).
 6. E' istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna Azienda o Ente assume gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, D.Lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.
 7. Alle organizzazioni sindacali sono garantite, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.
 8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 (Obiettivi e strumenti) del CCNL 23.1.2024.

Art. 5 **Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è data preventivamente e in forma scritta dalle Aziende o Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3, lett. a) e b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.
2. Fermo restando quanto previsto dal comma 4 e gli obblighi in materia di trasparenza, l'informazione consiste nella trasmissione preventiva di dati e documenti ai soggetti sindacali di cui al comma 1. In ogni caso, l'informazione è

dovuta per tutte le materie sottoposte a confronto o contrattazione integrativa dai successivi articoli 6 (Confronto aziendale), 7 (Confronto regionale) e 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

3. In tutti i casi indicati al comma 2, la documentazione va trasmessa almeno cinque giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti o dell'avvio del confronto aziendale o della contrattazione collettiva integrativa al fine di consentire una conoscenza approfondita della questione trattata e una valutazione del potenziale impatto delle misure da assumere; tale adempimento costituisce il presupposto per l'attivazione, ove previsto, delle relative procedure, anche al fine di consentire ai soggetti sindacali di presentare osservazioni e proposte.
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 delle singole voci di alimentazione dell'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) e quelle derivanti dagli obblighi di cui al DM 232/2023;
 - d) la quantificazione del fondo di cui all'art. 45, comma 1 (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata) del CCNL 23.1.2024.
5. Sono altresì oggetto di informazione successiva il numero delle assunzioni e delle cessazioni dal servizio intervenute nell'anno precedente, con indicazione degli importi delle posizioni in godimento di ciascun dirigente cessato e, con cadenza almeno semestrale, le voci di utilizzo dei fondi aziendali dell'anno di competenza ed entro il primo trimestre dell'anno le voci di utilizzo a consuntivo dell'anno precedente. Sono infine oggetto di informazione con cadenza almeno semestrale, oltre che ai soggetti sindacali di cui al comma 1, anche all'organismo paritetico di cui all'art. 88, comma 5 del CCNL 23.1.2024, l'utilizzo delle risorse a disposizione per l'attività aggiuntiva di cui all'art. 21, comma 2 del CCNL 27.2.2026 nonché la quota di cui all'art. 1, comma 4, lett. c) della legge 3.08.2007, n. 120 e smi.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 (Informazione) del CCNL 23.1.2024 e l'art. 4, comma 1 del CCNL 27.2.2026.

Art. 6

Confronto aziendale

1. Il confronto aziendale è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3, lett. a) e b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda o Ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione di cui ai commi 1, 2 e 3 dell'art. 5 (Informazione). A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda o Ente e i soggetti sindacali si incontrano se entro 10 giorni dall'informazione il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro avviene non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda o Ente contestualmente all'invio dell'informazione; in tal caso le parti si incontrano fra il quinto e il quindicesimo giorno lavorativo dal suddetto invio. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 3, lett. a) e b) dell'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie):
 - a) i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro, ivi compresa l'articolazione dei piani di lavoro;
 - b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione dei dirigenti, nell'ambito di processi associativi;
 - c) i criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e dei sistemi di valutazione della performance;
 - d) i criteri di graduazione delle posizioni dirigenziali;
 - e) i criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
 - g) le condizioni, i requisiti e i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
 - h) le linee generali di indirizzo per l'adozione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro anche con riferimento alle aggressioni sul lavoro;
 - i) i criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto;
 - j) i criteri generali per la definizione delle azioni finalizzate alla prevenzione e riduzione del rischio clinico della legge 24/2017;

- k) i criteri generali per la definizione delle politiche e dei piani di formazione manageriale e formazione continua anche secondo quanto previsto dall'art. 16 bis e segg. del D. Lgs. n. 502/1992 a cui fa seguito, con cadenza annuale, l'informativa sullo stato di attuazione dei piani di formazione e aggiornamento professionale;
 - l) le modalità attuative degli indirizzi regionali sulla programmazione dei servizi di pronta disponibilità e di guardia, fermo restando l'onere a carico del relativo fondo;
 - m) con cadenza semestrale, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 93 bis (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti) del CCNL 19.12.2019;
 - n) l'eventuale riduzione o esonero dai turni notturni di pronta disponibilità e di guardia notturna, del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica;
 - o) le misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out;
 - p) l'eventuale adattamento dei criteri di cui all'art. 29, comma 1 (Servizio fuori sede), limitatamente alle ARPA ed ai Servizi di Emergenza e Urgenza territoriali il cui riferimento operativo è di livello regionale;
 - q) i criteri generali di funzionamento dei sistemi di intelligenza artificiale utilizzati che incidono sul rapporto di lavoro;
 - r) i criteri generali relativi alla mobilità interna volontaria a domanda;
 - s) le modalità per effettuare analisi e monitoraggi sulle criticità nell'applicazione del presente CCNL.
4. Qualora l'Azienda o Ente non attivi, ai sensi del comma 2, il confronto sulle materie di cui al comma 3, il confronto può essere avviato sulle medesime materie su richiesta dei soggetti sindacali.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 (Confronto aziendale) del CCNL 23.1.2024.

Art. 7

Confronto regionale

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle Aziende ed Enti nel rispetto dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, le Regioni entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, emanano linee generali di indirizzo agli enti o aziende - anche per lo svolgimento del confronto aziendale e della contrattazione integrativa, ove previsti ai sensi dell'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) – e dell'art. 6 (Confronto aziendale) nelle seguenti materie:

- a) modalità di incremento dei fondi in caso di incremento dei servizi ad invarianza della dotazione organica nel rispetto della disciplina di cui agli artt. 41, 42 e 43;
- b) linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive di cui all'art. 21, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) del CCNL 27.2.2026;
- c) sistemi di valutazione professionale e di performance dei dirigenti;
- d) criteri generali per l'inserimento, nei regolamenti aziendali sulla libera professione di norme idonee a garantire che l'esercizio della libera professione sia modulato e organizzato in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia;
- e) criteri generali per la determinazione della percentuale della tariffa di cui all'art. 48, comma 2, lett. i) (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nonché per l'individuazione delle discipline del medesimo personale che abbiano una limitata possibilità di esercizio della libera professione intramuraria;
- f) indicazioni in tema di art. 16, comma 5, CCNL 6.5.2010 delle aree IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, relativo alle aspettative per motivi di assistenza umanitaria, all'emergenza e alla cooperazione;
- g) indirizzi in materia di riconoscimenti connessi allo svolgimento dell'attività didattica e di tutoraggio nell'ambito della formazione specialistica del personale destinatario del presente CCNL, secondo quanto previsto dal D. Lgs. n. 368/1999 e s.m.i.;
- h) criteri di allocazione delle risorse che finanziano il trattamento accessorio previste da specifiche disposizioni di legge per le quali è necessario l'intervento regionale che tengano anche conto della perequazione e compensazione a livello regionale;
- i) piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale della quota destinata alla presente area negoziale delle risorse di cui all'art. 6, comma 5 della Legge 12.9.2025, n. 131 per il riconoscimento delle particolari condizioni di lavoro svolte dai dirigenti delle aziende o enti operanti nei comuni montani;
- j) piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale delle risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge 30/12/2021, n. 234 e s.m.i.;
- k) i criteri generali sulla programmazione dei servizi di emergenza ed in particolare, pronta disponibilità e di guardia, tenuto conto dell'Allegato 1 del CCNL 23.1.2024;
- 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, da destinare prioritariamente ai dirigenti medici di cui al presente CCNL, relative alle Aziende ed Enti localizzate nelle regioni confinanti con la Svizzera;
- m) linee di indirizzo su utilizzo e funzionamento dei sistemi di intelligenza artificiale utilizzati che incidono sul rapporto di lavoro;

- n) criteri di riparto tra le aziende degli introiti derivanti dall'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 81/2008 e smi;
 - o) le modalità per effettuare, a livello regionale, analisi e monitoraggi sulle criticità nell'applicazione delle linee guida e degli indirizzi di cui al presente articolo.
2. Nei processi di riorganizzazione o riordino che prevedano modifiche degli ambiti aziendali il tavolo di confronto di cui al presente articolo tratterà le seguenti materie:
 - a) criteri di scorporo o aggregazione dei fondi nei casi di modifica degli ambiti aziendali;
 - b) criteri generali relativi ai processi di mobilità e riassegnazione del personale.
 3. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale, il confronto in sede regionale valuterà, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine.
 4. Le linee di indirizzo conseguenti al confronto regionale sono tese ad uniformare l'applicazione del CCNL nelle Aziende ed Enti della Regione e non possono in alcun modo determinare un superamento delle norme del CCNL e delle disposizioni legislative.
 5. Con riferimento al comma 1, lettera a) rimangono, comunque, ferme tutte le disposizioni contrattuali del Titolo VI, Capo II previste per la formazione dei fondi nonché le modalità di incremento ivi stabilite.
 6. Nel caso in cui la Regione non attivi il confronto entro il termine previsto dal comma 1, le materie di cui al comma 1, lettere d), f), ed m) diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6 (Confronto aziendale) mentre la materia di cui al comma 1, lettera e) diventa oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. d) Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), nel rispetto delle procedure ivi previste, fino all'attivazione del confronto regionale.
 7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7 (Confronto regionale) del CCNL 23.01.2024 e l'art. 4, comma 2 del CCNL 27.2.2026.

Art. 8

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, comma 3, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e/o sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda o Ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative sui seguenti argomenti:
 - progetti di organizzazione e innovazioni, anche tecnologiche, anche attraverso l'uso dell'intelligenza artificiale;
 - miglioramento dei servizi;
 - promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro -;
 - eventuali protocolli sulla gestione delle assenze improvvise;
 - eventuali politiche di *age management*;al fine di formulare proposte all'Azienda o Ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ogni Azienda o Ente. Le Aziende o Enti entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono, ove non già attivato, ad istituirlo e ad aggiornarne la composizione. Esso:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nonché da una rappresentanza dell'Azienda o Ente, con rilevanza numerica pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce obbligatoriamente almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Azienda o Ente ovvero le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) trasmette, all'esito dell'analisi di fattibilità, proposte progettuali proprie o pervenute con le modalità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Azienda o Ente;
 - d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti per proporre misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento del tasso di presenza del personale di cui all'art. 93 bis (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti) del CCNL del 19.12.2019;

- f) svolge analisi, indagini e studi e proporre misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento del benessere organizzativo e lavorativo del personale dirigente;
 - g) redige un report annuale delle proprie attività.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, comma 3, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) o da gruppi di dirigenti. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
 5. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie relative ai progetti di organizzazione e innovazione, anche tecnologica, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6 (Confronto aziendale), nel rispetto delle procedure ivi previste, fino alla sua istituzione.
 6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 8 (Organismo paritetico per l'innovazione) del CCNL 23.1.2024.

Art. 9

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa, i cui destinatari sono solo i dirigenti di cui al presente CCNL, si svolge a livello di ciascuna singola Azienda ed ente, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL e dalle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 7, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 3 lett. a) e b), e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.
2. Le Aziende sono tenute ad attivare la contrattazione integrativa, secondo le modalità ed i tempi previsti dall'art. 10 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), al fine di adottare, nel quadro della massima trasparenza dei ruoli e della responsabilità delle parti, scelte condivise nelle materie alla stessa demandate, anche nell'ottica di conseguire il miglioramento qualitativo dei servizi e dei livelli assistenziali.
3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:
 - a) le RSA di cui all'art. 42, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, fino a quando non sarà definita una disciplina contrattuale nazionale sulla rappresentanza sindacale dei dirigenti della presente area, in coerenza con la natura delle funzioni dirigenziali;

- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:
- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa per le diverse modalità di utilizzo di ciascuno dei fondi aziendali;
 - b) i criteri generali per le modalità di attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa e individuale tenendo presente quanto previsto all'art. 70 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) del CCNL 23.1.2024;
 - c) l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - d) i criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 88, comma 1, (Attività libero-professionale intramuraria dei dirigenti) per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria dei dirigenti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati (ivi incluso il personale di cui all'art. 48, comma 2, lett. i) (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) e il personale dirigenziale degli altri ruoli professionale, tecnico e amministrativo di cui all'art. 48, comma 3, (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) nel rispetto delle linee di indirizzo regionali;
 - e) l'eventuale elevazione del valore orario relativo all'attività didattica di cui all'art. 45, comma 9, primo periodo (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata) del CCNL 23.1.2024 con oneri a carico del Fondo di cui all'art. 42 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
 - f) l'eventuale elevazione delle indennità per il servizio notturno e festivo di cui all'art. 77, commi 1 e 2 (Indennità per servizio notturno e festivo) del CCNL 23.1.2024, della remunerazione delle guardie di cui all'art. 29, comma 5 (Servizio di guardia) del CCNL 23.1.2024 e dell'indennità di pronta disponibilità di cui all'art. 16, comma 8, con oneri a carico del Fondo di cui all'art. 42 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
 - g) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati da ciascuna giornata di sciopero, ai sensi della legge n. 146 del 1990 e s.m.i., secondo quanto previsto dall'accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali relativi all'area dirigenziale, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati alla contrattazione integrativa;
 - h) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare, compatibilmente con le esigenze di funzionalità dei servizi;

- i) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi;
 - j) i criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo di cui all'art. 31 (Welfare integrativo);
 - k) elevazione del contingente complessivo dei rapporti a impegno ridotto ai sensi dell'art. 110, comma 6 del CCNL 19.12.2019 (Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto);
 - l) l'eventuale integrazione del numero degli RLS, fino ad ulteriori due componenti, oltre il numero minimo indicato dal decreto legislativo 81/2008;
 - m) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronto soccorso con onere a carico del Fondo di cui all'art. 42 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro);
 - n) i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;
 - o) i riflessi sul rapporto di lavoro nell'utilizzo di sistemi di IA inerenti all'organizzazione dei servizi;
 - p) i criteri per la ripartizione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023 e smi.
6. Ai sensi dell'art. 40, comma 3 quinquies del D. Lgs. n. 165/2001 i contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del Codice civile.
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL 23.1.2024.

Art. 10

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. L'Azienda o Ente:

- provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 9, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto;
- convoca i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3, lett. a) e b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme, e non prima di aver costituito, entro il termine di cui al

precedente alinea, la propria delegazione e comunque non oltre 90 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto

per l'avvio del negoziato del contratto integrativo triennale sulle materie di cui all'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

2. I criteri di ripartizione delle risorse per le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), sono negoziati con cadenza annuale; l'avvio del negoziato avviene entro il primo trimestre dell'anno di riferimento.
3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 11 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 23.1.2024, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 9, comma 5, lettere d), g), h), i), j), k), n) e o) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).
4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 9, comma 5, lettere a), b), c), e), f), l), m) e p) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 11 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 23.1.2024, l'Azienda o Ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
5. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Azienda o Ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
6. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna Azienda o Ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

7. Le Azienda o Enti sono tenuti a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 10 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure) del CCNL 23.1.2024.

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 11 Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro può essere a tempo indeterminato o determinato; rientra in quest'ultima tipologia il personale assunto ai sensi della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 e s.m.i. di cui all'art. 86 (Assunzioni a tempo determinato ai sensi della Legge 30 dicembre 2018, n. 145) del CCNL 23.1.2024. Ai fini della costituzione e regolamentazione del rapporto di lavoro deve essere sottoscritto il relativo contratto individuale, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto collettivo. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le Aziende ed Enti.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, devono essere espressamente ed esaustivamente indicati:
 - a. tipologia del rapporto di lavoro;
 - b. data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c. area e disciplina o profilo professionale di appartenenza;
 - d. tipologia d'incarico conferito e relativi elementi che lo caratterizzano così come previsto dall'art. 13 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) con le precisazioni ivi indicate per il personale neoassunto e dall'art. 14, comma 2 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure);
 - e. durata del periodo di prova, se previsto;
 - f. Unità Operativa di assegnazione e Presidio Ospedaliero o Struttura Territoriale sede dell'ordinaria attività lavorativa;
 - g. termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato;
 - h. il trattamento economico complessivo corrispondente alla tipologia del rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle:
 - voci del trattamento fondamentale di cui all'art. 60, comma 1, lett. a) (Struttura della retribuzione) del CCNL 23.1.2024;
 - voci del trattamento economico accessorio di cui all'art. 60, comma 1, lett. b) (Struttura della retribuzione) del CCNL 23.1.2024 ove spettanti;
 - i. la misura dell'indennità di esclusività del rapporto ove spettante.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto stesso e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'intervenuto annullamento o revoca della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto. Sono fatti salvi gli effetti economici derivanti dal rapporto di lavoro prestato fino al momento della risoluzione.
4. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da impegno orario pieno a impegno orario ridotto, il contratto individuale viene modificato come previsto dall'art. 110 del CCNL 19.12.2019, comma 8, (Accesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto).
5. L'Azienda o Ente, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, acquisisce la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso o selezione. Qualora l'Azienda o Ente debba invitare il destinatario, anche in via telematica, ad integrare tale documentazione, gli assegna un termine non inferiore a trenta giorni. Su richiesta dell'interessato, il termine assegnato dall'Azienda o Ente può essere prorogato di ulteriori 15 giorni per comprovato impedimento. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste dalle vigenti disposizioni di legge. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova Azienda o Ente fatto salvo quanto previsto dall' art. 5, comma 9 (Periodo di prova) del CCNL 27.2.2026.
6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'Azienda o Ente comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.
7. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di assunzione per il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa con le procedure di cui al DPR 484/1997, anche se il dirigente è già in servizio presso l'Azienda o Ente ovvero di conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ai sensi dell'art.17 bis del D.Lgs. n. 502/1992 smi.
8. Il contratto individuale deve essere, altresì, stipulato nel caso di assunzione per la direzione di distretto qualora ricorra l'ipotesi prevista dall'art. 3 sexies, comma 3, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 502/1992 e smi, che prefigura particolari modalità di conferimento dell'incarico.
9. Per i dirigenti neoassunti il contratto individuale è integrato per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito ai sensi dell'art. 13, comma 12,

(Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure).

10. Nella stipulazione dei contratti individuali le Aziende o Enti non possono inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge.
11. Per quanto concerne il contratto d'incarico si rinvia a quanto previsto dall'art. 13 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e dall'art. 14 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure).
12. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto del comma 5 il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dirigente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.
13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 15 (Il contratto individuale di lavoro) del CCNL 23.1.2024.

Capo II

Il sistema degli incarichi dirigenziali

Art. 12

Tipologie d'incarico

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

Incarichi gestionali

Con l'atto aziendale di cui all'art. 3, comma 1-bis del D.Lgs. 502/1992 e smi sono istituiti i seguenti incarichi:

- A) incarico di direzione di struttura complessa** conferito ai sensi dell'art. 14 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure);

B1) incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale che è articolazione interna del dipartimento o del distretto e che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie. È conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;

B2) incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. E' conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico.

L'incarico di direttore di dipartimento di cui al D. Lgs. n. 502/1992 è conferibile esclusivamente ai direttori delle strutture complesse aggregate nel dipartimento ed è remunerato con la maggiorazione di retribuzione prevista all'art. 39, comma 10, (Retribuzione di posizione). L'incarico di direzione di presidio ospedaliero di cui al D. Lgs. n. 502/1992 è equiparato all'incarico di direzione di struttura complessa. L'incarico di direzione di distretto sanitario di cui al D.Lgs. n. 502/1992 è equiparato, ai fini della retribuzione di posizione di parte fissa, all'incarico di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale, o all'incarico di struttura complessa in base ad una scelta aziendale.

Incarichi professionali

Al fine di favorire un utilizzo dinamico degli incarichi dirigenziali in linea con le esigenze organizzative e di assicurare la piena e corretta utilizzazione del fondo per la retribuzione degli incarichi, con provvedimento di organizzazione interna, adottato dal Direttore Generale in relazione a quanto previsto dall'art. 13, comma 1 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e alla complessità di ciascuna struttura, sono istituiti i seguenti incarichi:

C1) incarico professionale di altissima professionalità: è un'articolazione funzionale che assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane della struttura previo accordo con il direttore della stessa nonché l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici; è conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico; gli incarichi di questa tipologia, sulla base dell'ampiezza del campo di attività di riferimento, si distinguono a loro volta nelle seguenti declinazioni:

- **a valenza dipartimentale:** si tratta di incarico che, pur collocato funzionalmente all'interno di una struttura, è dotato di una elevata autonomia

professionale e rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per l'intero dipartimento, all'interno di ambiti specialistici;

- **quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale:** si tratta di incarico collocato all'interno di una struttura, dotato di autonomia professionale che rappresenta un punto di riferimento di altissima specializzazione per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per le attività svolte nella suddetta struttura o di strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari;

C2) incarico professionale di alta specializzazione: è un'articolazione funzionale che – nell'ambito di una struttura complessa o semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale - assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresenta il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. È caratterizzata da funzioni orientate ad una attività specifica e prevalente, anche con la collaborazione di risorse umane della struttura previo accordo con il direttore della stessa nonché l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici. E' conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;

C3) incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: tale tipologia prevede in modo prevalente responsabilità tecnico-specialistiche. È conferito ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico.

D) incarico professionale iniziale: conferito ai dirigenti con meno di cinque anni di attività. Ai sensi dell'art. 15, comma 4 del D. Lgs. n. 502 del 1992 e s.m.i., tali incarichi hanno precisi ambiti di autonomia, da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura, con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività e sono finalizzati al perfezionamento delle competenze tecnico professionali e gestionali possedute in relazione alle attività richieste nella struttura di appartenenza.

2. In sede di contrattazione integrativa sono previste, nell'ambito del Fondo per la retribuzione degli incarichi, le risorse necessarie per finanziare gli incarichi di cui al comma 1 e ciò costituisce condizione necessaria per la loro effettiva erogazione.
3. A tutti i dirigenti deve essere conferito un incarico dirigenziale. Tale disposizione vale anche per i dirigenti neoassunti, per i quali l'incarico decorre dalla data di

assunzione in servizio. Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità sono conferiti solo incarichi professionali iniziali. Ai dirigenti con almeno cinque anni di anzianità, entro e non oltre sessanta giorni dalla verifica e valutazione di cui all'art. 22, comma 2, lett. b) (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti) e ferma restando la necessità di valutazione positiva, deve essere conferito, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, una delle seguenti tipologie di incarico:

- senza l'attivazione della procedura di cui al comma 9 dell'art. 13 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure): l'incarico di cui alla lettera C3;
- con l'attivazione della procedura di cui al comma 9 dell'art. 13 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure): un incarico tra quelli di cui al comma 1, lettere B1, B2, C1 e C2, cui possono partecipare anche i dirigenti già titolari di un incarico di cui al precedente alinea.

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

5. Il numero di posizioni dirigenziali da istituirsi presso ciascuna azienda o ente non può superare:

- a) per gli incarichi professionali di altissima professionalità a valenza dipartimentale di cui al comma 1, lettera C1, primo alinea: il 5% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, lettere C2 e C3 conferiti complessivamente a livello aziendale;
- b) per gli incarichi professionali di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale di cui al comma 1, lettera C1, secondo alinea: il 10% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, lettere C2 e C3 conferiti complessivamente a livello aziendale.

Le percentuali complessive aziendali di cui alle lettere a) e b) sono distribuite tra le varie UO/Servizi proporzionalmente alla dimensione dell'organico necessario all'attività di servizio tenuto conto della loro complessità.

6. Nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi, fermi i requisiti previsti dalle disposizioni legislative in materia, rientrano esclusivamente 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:

- nel territorio nazionale: presso Aziende od Enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione), altre amministrazioni di comparti diversi, ospedali privati accreditati o altre strutture pubbliche;
 - nella Sanità Militare e nelle Forze di Polizia con il grado minimo di “tenente” o equivalente grado, purché in possesso di specializzazione, certificata dalle strutture stesse e riconosciuta in base alle disposizioni legislative vigenti;
 - all'estero: presso strutture pubbliche la cui esperienza deve essere maturata con incarico equivalente alle funzioni dirigenziali, certificata dalle strutture stesse e riconosciuta in base alle disposizioni legislative vigenti;
 - nel servizio prestato come specialisti ambulatoriali interni, veterinari ed altre professionalità sanitarie (biologi, chimici, psicologi) ambulatoriali ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. n. 502 del 1992 e s.m.i, limitatamente ai periodi di lavoro svolti con contratto di 38 ore settimanali, purché transitati nella dirigenza attraverso concorso pubblico oppure, limitatamente al profilo veterinario, transitati alla dirigenza sanitaria ai sensi dell'art. 1, comma 940 della Legge 199/2025.
7. Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro fatto salvo il mantenimento della titolarità della struttura complessa da parte del direttore di dipartimento ai sensi dell'art. 17 bis, comma 2, del D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.
8. Il presente articolo disapplica e sostituisce, a decorrere dall'1.1.2027, l'articolo 22 (Tipologie d'incarico) del CCNL 23.1.2024 e l'art. 7 (Esperienza ai fini del conferimento degli incarichi) del CCNL 27.2.2026.

Art. 13

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

1. L'attribuzione di un incarico dirigenziale a tutti i dirigenti, compresi i neoassunti, è un diritto del dirigente e un obbligo per l'Azienda ed Ente; a tal fine le Aziende ed Enti, in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale istituiscono le posizioni dirigenziali di cui all'articolo 12 (Tipologie d'incarico) secondo le modalità ivi indicate, nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato “Fondo per la retribuzione degli incarichi”.
2. Le Aziende ed Enti, nel rispetto delle disposizioni del presente CCNL e della legislazione vigente, nonché previo confronto ai sensi dell'art. 6 comma 3, lett. d) (Confronto aziendale), formulano in via preventiva i criteri per la graduazione degli incarichi. Le Aziende ed Enti provvedono alla graduazione degli incarichi

dirigenziali e individuano l'importo della relativa retribuzione di posizione complessiva in conformità a quanto previsto dall'art. 39 (Retribuzione di posizione). La graduazione delle posizioni deve essere finalizzata al pieno utilizzo del fondo degli incarichi per le finalità per cui lo stesso è stato costituito e in conformità al principio di cui al comma 3 dell'art. 12 (Tipologie di incarico) in base al quale a tutti i dirigenti deve essere conferito un incarico e sulla base dell'organizzazione aziendale, va definita, ove vi siano le disponibilità nel predetto fondo, anche la parte variabile della retribuzione di posizione di ciascun incarico. Ove sia rilevato un mancato pieno utilizzo delle risorse consolidate del fondo per la retribuzione degli incarichi, di carattere strutturale, ripetuto nel tempo e non giustificabile in base agli andamenti occupazionali, l'Azienda o ente, avvia il confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. d) (Confronto aziendale) e procede alla rivalutazione delle retribuzioni di posizione variabile al fine di pervenire al pieno utilizzo delle predette risorse.

3. Le Aziende ed Enti, nel rispetto delle disposizioni del presente CCNL e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. e) (Confronto aziendale), formulano in via preventiva i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali.
4. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a cinque anni e non superiore a sette. E' fatto salvo l'incarico professionale iniziale che ha durata non superiore a cinque anni. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato o se l'assunzione è a tempo determinato.
5. Può essere disposta la revoca anticipata dell'incarico per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3, del D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 25 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione) o per il venir meno dei requisiti. La revoca avviene con atto scritto e motivato.
6. Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è invece disciplinato dall'art. 26, comma 3 (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico).
7. Qualora l'Azienda o Ente, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. e) (Confronto aziendale), le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico. Resta ferma la garanzia di cui all'art. 40, commi 1 e 2 (Clausola di garanzia).

8. Gli incarichi sono rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 22, comma 2, lett. a) (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti), senza attivare la procedura di cui al comma 9.
9. Per il conferimento degli incarichi, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12, comma 3, primo alinea (Tipologie di incarico) si procede con l'emissione di avviso di selezione interna nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di trasparenza e il dirigente da incaricare sarà selezionato da parte dei responsabili indicati nel comma 10.
10. Gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale dell'Azienda o Ente su proposta:
 - a) del Direttore di struttura complessa di afferenza per l'incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa;
 - b) del Direttore di Dipartimento o di Distretto sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento o distretto per l'incarico di struttura semplice o di altissima professionalità a valenza dipartimentale o distrettuale;
 - c) del dirigente responsabile della struttura di appartenenza per gli incarichi professionali;
 - d) del dirigente responsabile della struttura di appartenenza per gli incarichi professionali iniziali attribuibili ai dirigenti neoassunti.
11. Con esclusione degli incarichi di cui al comma 1, lettere C3) e D), nel conferimento degli incarichi, e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, le Aziende ed Enti effettuano una valutazione comparata dei curricula formativi e professionali e tengono conto:
 - a) delle valutazioni del collegio tecnico ai sensi dell'art. 22, comma 2 (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti);
 - b) dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;
 - c) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende o Enti o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
 - d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'Organismo indipendente di Valutazione ai sensi dell'art. 22, comma 4 (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti);
 - e) del criterio della rotazione ove applicabile.

12. Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta sempre la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito ivi inclusi la denominazione, gli oggetti, gli obiettivi generali da conseguire, la durata e la retribuzione di posizione spettante. Tale contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni. In assenza della sottoscrizione del contratto di incarico da parte dell'incaricato non potrà essere erogato il relativo trattamento economico di cui al successivo comma 13; in tal caso non si applica l'art. 40 (Clausola di garanzia).
13. Il trattamento economico corrispondente agli incarichi è finanziato con le risorse del fondo denominato "Fondo per la retribuzione degli incarichi" ed è costituito dalla retribuzione di posizione complessiva di cui all'art. 39 (Retribuzione di posizione). Resta ferma la remunerazione del risultato e la remunerazione per le particolari condizioni di lavoro nonché, ove spettante, lo specifico trattamento economico ex art. 38, comma 3, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello) per l'area IV e ex art. 39, comma 2, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) per l'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie.
14. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 23 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) del CCNL 23.1.2024.

Art. 14

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

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti ai soli dirigenti delle Aziende ed Enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione), nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale, dal Direttore Generale con le procedure previste dalla legislazione nazionale e regionale vigente che ne disciplina anche i requisiti.
2. Fermo restando quanto previsto all'art. 11, comma 7 (Il contratto individuale di lavoro), il contratto individuale d'incarico disciplina la durata, il trattamento economico, gli oggetti e gli obiettivi generali da conseguire. Il contratto è

sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni. In assenza della sottoscrizione del contratto non potrà essere erogato il trattamento economico corrispondente all'incarico di cui al successivo comma 8. Le risorse occorrenti per il raggiungimento degli obiettivi annuali sono assegnate con le procedure previste dall'art. 70 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) del CCNL 23.1.2024.

3. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni. La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3, del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 25 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione) o per il venir meno dei requisiti. La durata può essere inferiore altresì se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. La revoca avviene con atto scritto e motivato.
4. Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è invece disciplinato dall'art. 26, comma 2, (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico).
5. Qualora l'Azienda o Ente, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello di direzione di struttura complessa precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. e) (Confronto aziendale), le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico. Resta ferma la garanzia di cui all'art. 40, commi 1 e 2 (Clausola di garanzia).
6. Qualora l'Azienda o Ente, proceda alla soppressione di una struttura complessa, per effetto di convenzione che preveda la titolarità della stessa in capo all'Università, al dirigente titolare è assegnato altro incarico, senza nuova selezione, tra quelli di cui all'art. 12, comma 1, lettera A (Tipologie d'incarico) disponibili nella medesima disciplina o, previo consenso, in discipline equipollenti. Resta ferma la garanzia di cui all'art. 40, commi 1 e 2 (Clausola di garanzia).
7. Gli incarichi sono rinnovabili, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 22, comma 2, lett. a) (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti).

8. Le Aziende ed Enti, nel rispetto delle disposizioni del presente CCNL e della legislazione nazionale e regionale vigente nonché previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. e) (Confronto aziendale) formulano, in via preventiva, i criteri per il conferimento, la conferma, il rinnovo e la revoca degli incarichi di cui al comma 1. I criteri per il conferimento degli incarichi di cui al comma 1 come previsti dall'articolo 13, comma 11, (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) sono integrati da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.
9. Il trattamento economico per gli incarichi di cui al comma 1 è finanziato con le risorse del fondo denominato "Fondo per la retribuzione degli incarichi" ed è costituito dalla retribuzione di posizione complessiva di cui all'art. 39 (Retribuzione di posizione). Restano fermi l'indennità di struttura complessa, o, in alternativa, se spettante, lo specifico trattamento economico ex art. 38 comma 3 del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello) per l'area IV e ex art. 39, comma 2, del CCNL 8.6.2000, I biennio economico (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) per l'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie, la retribuzione di risultato e, ove spettante, la remunerazione per le particolari condizioni di lavoro nonché l'indennità di esclusività nell'importo specificamente previsto per l'incarico di direzione di struttura complessa.
9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 24 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) del CCNL 23.1.2024.

Capo III

Orario ed organizzazione della prestazione di lavoro

Art. 15

Orario di lavoro dei dirigenti

1. L'orario di lavoro dei dirigenti è di 38 ore settimanali; di queste, quattro ore sono destinate ad attività non assistenziali quali la formazione e l'aggiornamento professionale, obbligatorio o facoltativo, formazione continua ed ECM, nelle modalità previste, anche in modalità FAD, la partecipazione ad attività didattiche,

la ricerca finalizzata ecc. Per i dirigenti rimasti con rapporto di lavoro ad esaurimento le ore destinate all'aggiornamento sono dimezzate. L'Azienda o Ente, con le procedure di budget del comma 4 può utilizzare, in forma cumulata, n. 30 minuti settimanali delle quattro ore destinate ad attività non assistenziali per un totale massimo di n. 26 ore annue, prioritariamente per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ovvero per il perseguimento di obiettivi assistenziali e di prevenzione definiti con le medesime procedure.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio, al mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.
3. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda o Ente, ispirato anche alla migliore armonizzazione con la vita privata e familiare, i dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile l'impegno orario per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono assegnati ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e ai programmi da realizzare. Con le procedure di negoziazione di budget e con quelle previste dal CCNL in materia di assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa sono definiti altresì i volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse nell'ambito dell'orario di lavoro di cui al comma 1, con le precisazioni ivi previste per le attività non assistenziali e in coerenza con le risorse umane e strumentali in essere salvaguardando la sicurezza e la qualità delle cure.
4. Il responsabile della struttura predispone con periodicità mensile un piano di lavoro, formalizzato entro il giorno 20 del mese precedente, che schematizza le attività calendarizzate per il raggiungimento degli obiettivi e/o programmi da realizzare in conformità all'orario di lavoro settimanale, nell'ambito del comma 1 con le precisazioni ivi previste per le attività non assistenziali.
5. Fermo restando il comma 9, l'eventuale impegno orario prestato eccedente le 38 ore settimanali di cui al comma 1, con le precisazioni ivi previste per le attività non assistenziali:
 - non può essere programmato, deve risultare dai sistemi di rilevazione dell'azienda o ente ed è confermato con l'approvazione mensile del cartellino di presenza da parte del dirigente responsabile, salvo il suo espresso diniego previa verifica della insussistenza dei relativi presupposti. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di approvazione;
 - sulla base del principio di flessibilità dell'orario di lavoro del dirigente, è recuperato, anche a giornate intere, compatibilmente con le esigenze organizzative, nell'ambito della programmazione dei piani di lavoro sin

dall'anno di riferimento;

- non è condizione necessaria per l'erogazione della retribuzione di risultato.

6. A decorrere dall'1.1.2027, l'eventuale impegno orario prestato di cui al comma 5 che non sia stato possibile recuperare nell'anno in corso per esigenze organizzative, risultante a consuntivo al 31 dicembre dell'anno di riferimento, ai sensi dell'art. 15, comma 3, del d. Lgs. n. 502/92 e s.m.i., è considerato utile al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro annuali concordati da realizzare di cui al comma 3, nel limite per ciascun dirigente, pari al numero di ore derivante dal seguente rapporto:

$$\frac{\text{risorse consolidate fondo risultato anno 2024*}}{\text{n° dirigenti presenti (esclusi i dirigenti di struttura complessa) all'1.1.2024} \times 40}$$

* escluse tutte le voci variabili ivi compresi i residui

L'eventuale ulteriore impegno orario prestato superiore a quello considerato utile al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro annuali concordati da realizzare è recuperato, anche a giornate intere, compatibilmente con le esigenze organizzative, nell'ambito della programmazione dei piani di lavoro, entro i primi sei mesi dell'anno successivo. Qualora, al termine dei 6 mesi, residuino ulteriori ore da recuperare che non sia stato possibile fruire per esigenze organizzative, il loro recupero deve comunque aver luogo entro i successivi 6 mesi.

7. Anche i dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 3 del presente articolo.
8. Nello svolgimento dell'orario di lavoro di cui al comma 1 previsto per i dirigenti, la riserva di ore destinate ad attività non assistenziali non può essere oggetto di separata ed aggiuntiva retribuzione. Essa va utilizzata secondo le modalità indicate all'art. 45, comma 3 (Formazione ed aggiornamento professionale, partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata) del CCNL 23.1.2024, di norma con cadenza settimanale ma, anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come sopra specificati. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro. A tali fini, il dirigente dovrà, con congruo anticipo, programmare, in condivisione con il direttore responsabile della struttura, la fruizione di tale riserva e successivamente fornire idonea certificazione che attesti lo svolgimento delle attività sopra indicate e la relativa durata.
9. Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli richiesti ai singoli dirigenti ai sensi dei commi 1 e 3 e fermi restando i commi 5 e 6, sia

necessario un impegno aggiuntivo, l'Azienda o Ente, sulla base delle linee di indirizzo regionali ed ove ne ricorrano i requisiti e le condizioni, può concordare con l'equipe interessata l'applicazione dell'istituto delle prestazioni aggiuntive di cui all'art. 21, comma 2 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) del CCNL 27.2.2026 in base al regolamento adottato dalle Aziende o Enti, fermo restando che l'esercizio di tali prestazioni è possibile solo ad integrazione all'orario di lavoro di cui al comma 1.

10. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni. Ai soli fini del calcolo delle ferie, assenze e congedi, il valore giornaliero dell'orario convenzionale su cinque o sei giorni è pari rispettivamente a 7 ore e 36 minuti e a 6 ore e 20 minuti.
11. La distribuzione dell'orario di lavoro, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere, è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:
 - a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;
 - b) orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore;
 - c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione mediante predisposizione dei piani di lavoro di cui al comma 4, nel rispetto dell'art. 4 del D.Lgs. n. 66/2003;
 - d) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
 - e) la previsione di periodi di riposo conformi alle previsioni dell'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003 tra i turni per consentire il recupero psico-fisico;
 - f) una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate;
 - g) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dirigenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare, dei genitori di figli minori di 12 anni con particolare riguardo alla casistica riguardante genitori entrambi dirigenti che effettuano turni e dei dirigenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - h) nel caso di genitori, anche adottivi, di figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento (DSA) impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa ai sensi dell'art. 6 della Legge 8 ottobre 2010, n. 170;
 - i) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per l'assolvimento della funzione genitoriale sia dei

dirigenti genitori di figli minori, i quali effettuano entrambi turni, sia delle famiglie monoparentali.

12. La presenza del dirigente sanitario nei servizi ospedalieri delle Aziende o Enti nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale nel piano per affrontare le situazioni di emergenza, deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana; essa è articolata su cinque o sei giorni alla settimana, in relazione all'organizzazione aziendale, mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari, e dei turni di guardia, ai sensi delle disposizioni del presente CCNL in materia di servizio di guardia, nel rispetto dell'organizzazione del lavoro in caso di *equipes* pluri-professionali, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. a) e l) (Confronto aziendale). Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne, la presenza è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. L'Azienda o Ente individua i servizi ove la presenza deve essere garantita attraverso una turnazione per la copertura dell'intero arco delle 24 ore.
13. La presenza del dirigente veterinario nei relativi servizi deve essere assicurata nell'arco delle dodici ore diurne feriali su cinque o sei giorni alla settimana, in relazione all'organizzazione aziendale, mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari, individuata in sede aziendale, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. a) (Confronto aziendale) anche al fine della correlata definizione del piano per affrontare le situazioni di emergenza. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne la presenza medico veterinaria è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. Nelle ore notturne e nei giorni festivi le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità, fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale, anche al di fuori delle dodici ore diurne feriali e fuori dai casi di pronta disponibilità.
14. I controlli ufficiali di cui ai vigenti Regolamenti della U.E. ed alla correlata normativa nazionale e regionale, effettuati al di fuori dell'ordinario orario di lavoro del dirigente veterinario, sono considerati obiettivi prestazionali incentivati con risorse a carico del Fondo per la retribuzione di risultato corrispondentemente incrementato, ai sensi dell'art. 43, comma 3, lett. f) (Fondo per la retribuzione di risultato) ed in applicazione della normativa sopra richiamata, con oneri a carico della quota di introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe spettante alle Aziende di cui all'art. 15, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 2.2.2021 n. 32 e s.m.i. depurata degli oneri a carico dell'Azienda.

15. Il dirigente ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 19.
16. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni dirigente nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.
17. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dirigente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole Aziende ed Enti, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 60 (Struttura della retribuzione) del CCNL 23.1.2024. Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dall'art. 49 (Codice disciplinare) del CCNL 23.1.2024 e seguenti.
18. Con riferimento all'art. 4 del D. Lgs. n. 66/2003, il limite di quattro mesi, ivi previsto come periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario, è elevato a sei mesi.
19. Al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale dirigente addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere, nonché ai servizi territoriali, l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle undici ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruiti nei successivi sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo. Le previsioni di cui al presente comma si applicano anche nello svolgimento dell'attività libero professionale.
20. Ai soli fini del computo del debito orario, l'incidenza delle assenze pari all'intera giornata lavorativa si considera convenzionalmente corrispondente all'orario convenzionale di cui al comma 10 del presente articolo fatto salvo quanto diversamente previsto dal presente CCNL o dalle disposizioni legislative vigenti.
21. Le Aziende ed Enti favoriscono la partecipazione alle riunioni degli ordini

professionali dei dirigenti che rivestono le cariche nei relativi organi senza riduzione del debito orario al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato.

22. Sono definite dalle Aziende ed Enti le regolamentazioni attuative delle disposizioni contenute nel presente articolo, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. a) (Confronto aziendale).
23. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 27 (Orario di lavoro dei dirigenti) del CCNL 23.1.2024.

Art. 16

Servizio di pronta disponibilità

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dirigente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere lo stabilimento nel tempo stabilito nell'ambito del piano annuale adottato, all'inizio di ogni anno, dall'Azienda o Ente per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica ed agli aspetti organizzativi delle strutture.
2. Sulla base del piano di cui al comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità i dirigenti - esclusi quelli di struttura complessa con le eccezioni previste nel successivo comma 3 - in servizio presso unità operative con attività continua nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali. Con le procedure del comma 1, in sede aziendale, possono essere individuate altre unità operative per le quali, sulla base dei piani per le emergenze, sia opportuno prevedere il servizio di pronta disponibilità.
3. Il servizio di pronta disponibilità va limitato ai turni notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale. Tale servizio può essere sostitutivo ed integrativo dei servizi di guardia di cui al presente CCNL. Nei servizi di anestesia e nelle unità operative di rianimazione e terapia intensiva è prevista esclusivamente la pronta disponibilità integrativa. Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti, compresi quelli di struttura complessa. Il servizio di pronta disponibilità sostitutivo è assicurato da tutti i dirigenti esclusi i direttori di struttura complessa, che possono svolgere tale servizio esclusivamente laddove non vi siano dirigenti in numero sufficiente. Il servizio di pronta disponibilità è assicurato utilizzando solo i Dirigenti della stessa Unità Operativa per la quale il servizio è istituito, garantendo le necessarie competenze specialistiche. Nei servizi ospedalieri il Dirigente non può essere posto in pronta disponibilità su più sedi della stessa unità operativa. Possono essere emanate linee di indirizzo regionale che individuino le modalità per il graduale superamento della

pronta disponibilità sostitutiva, allo scopo di garantire mediante turni di guardia una più ampia tutela assistenziale nelle aree di competenza. Il dirigente non può essere preposto a più servizi di pronta disponibilità su più presidi ospedalieri contemporaneamente; può essere prevista una pronta disponibilità su più presidi esclusivamente nel caso essa sia dedicata alle attività di prelievo e trapianto d'organi o tessuti, tenuto conto delle linee di indirizzo regionali di cui all'art. 7, comma 1, lett. k) (Confronto regionale).

4. Con le procedure di cui all'art. 6, comma 3, lett. l) (Confronto aziendale) potranno essere valutate:
 - a) per i servizi territoriali, il Dipartimento di prevenzione, le ARPA e gli IZS eventuali situazioni in cui prevedere l'estensione della pronta disponibilità anche sostitutiva;
 - b) per i servizi ospedalieri, l'estensione della pronta disponibilità integrativa della guardia attiva

in base alle proprie esigenze organizzative:

- se articolati su 6 giorni settimanali: nei pomeriggi dei giorni prefestivi;
- se articolati su 5 giorni settimanali: nei giorni prefestivi.

5. Nel caso in cui il servizio di pronta disponibilità cada in giorno festivo spetta, su richiesta del dirigente anche un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario.
6. In caso di chiamata, l'attività è compensata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 17 (Lavoro straordinario) salvo che il dirigente richieda il recupero orario, consentito solo qualora lo stesso abbia assolto integralmente il proprio debito orario avuto riguardo al saldo progressivo annuale rilevato alla fine del mese precedente.
7. La pronta disponibilità ha durata di dodici ore; essa può essere articolata in orari di minore durata, comunque non inferiori a quattro ore. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive. Ferma restando la necessità di tendere alla garanzia di idonee condizioni di lavoro per i dirigenti organizzati su turni, anche attraverso un percorso di graduale superamento del servizio di pronta disponibilità sostitutiva, sono programmabili, nell'arco di un quadrimestre, non più di 10 servizi di pronta disponibilità calcolati come media mensile nell'arco di tutto il periodo. Non sono programmabili, nel bimestre (mese corrente e mese successivo), più di 12 servizi medi mensili complessivi intesi come somma dei servizi di guardia di cui all'art. 29, comma 2, secondo periodo (Servizio di guardia) del CCNL 23.1.2024 e servizi di pronta disponibilità e comunque nel rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs 66/2003.

8. La pronta disponibilità dà diritto ad una indennità oraria di euro 2,40 lorde, elevabile in sede di contrattazione integrativa con prioritaria destinazione delle pronte disponibilità sostitutive e integrative.
9. Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle undici ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle undici ore di riposo; nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite, in un'unica soluzione, nei successivi tre giorni, fino al completamento delle undici ore di riposo. Le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente comma sono definibili dalle Aziende ed Enti avendo riguardo di collocare il turno successivo a quello programmato in pronta disponibilità, nella fascia oraria pomeridiana.
10. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro.
11. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 30 (Servizio di pronta disponibilità) del CCNL 23.1.2024.

Art. 17

Lavoro straordinario

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 15, comma 4, ultimo periodo (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 fruirsì, 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:

- € 32,64 per lo straordinario diurno;
 - € 36,89 per lo straordinario notturno o festivo;
 - € 42,57 per lo straordinario notturno-festivo.
4. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 42 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro).
 5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 8 (Lavoro straordinario) del CCNL 27.2.2026.

Capo IV

Ferie e festività

Art. 18

Ferie e recupero festività sopresse

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. Durante il periodo di ferie, in aggiunta a quanto previsto al comma 1, al dirigente spetta anche una indennità giornaliera denominata "Indennità ferie" – commisurata, per ciascun dirigente, al 50% delle indennità di servizio notturno, di servizio festivo, di guardia notturna e/o festiva e Pronto Soccorso complessivamente percepite nel corso dell'anno solare che precede la fruizione delle ferie – calcolata come segue: 50% delle indennità complessivamente percepite dal dirigente nell'anno solare diviso per 12 e diviso per 26. L'indennità di cui al presente comma è posta a carico del Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro di cui all'art. 42 ed è corrisposta solo nel caso in cui il valore calcolato ai sensi del precedente periodo risulti almeno pari ad euro 8,00. La quota della indennità di cui al presente comma commisurata alla indennità di pronto soccorso è posta a carico delle specifiche risorse del citato Fondo con cui è finanziata l'indennità di pronto soccorso.
3. 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.

4. 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.
5. Ai dirigenti 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.
6. Tutti i periodi di ferie indicati nei commi 3, 4 e 5 sono comprensivi delle due giornate previste dall' art.1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 13. 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.
11. 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

- 12.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 fruita, 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.
- 13.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.
- 14.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.
- 15.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 fruita entro il primo semestre dell'anno successivo.
- 16.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). È cura del dirigente informare tempestivamente l'Azienda o Ente al fine di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.
- 17.Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui al secondo periodo di comportamento 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 15.

18. 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.
19. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 9 (Ferie e recupero festività soppresse) del CCNL 27.2.2026.

Art. 19

Ferie e riposi solidali

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dirigente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dirigente della stessa Azienda o Ente che abbia necessità di prestare assistenza a figli minori, al coniuge o a parenti e affini entro il secondo grado che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute o per il recupero post traumatico successivo a un'aggressione:
 - a) le giornate di ferie nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane annuali di cui il dirigente deve necessariamente fruire ai sensi dell'art.10 del D.Lgs.n.66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni in caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e in 24 giorni in caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 18, comma 6 (Ferie e recupero festività soppresse).
2. I dirigenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1 possono presentare specifica richiesta all'Azienda o Ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e delle giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità di cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
3. L'Azienda o Ente ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dirigenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano per iscritto la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni verrà effettuata in misura proporzionale tra tutti i dirigenti offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Il dirigente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché delle assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
9. Ove, cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.
10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 34 (Ferie e riposi solidali) del CCNL 19.12.2019.

Capo V

Permessi, assenze, aspettative

Art. 20

Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici

1. I dirigenti possono assentarsi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. Ai sensi dell'art. 2 della Legge 18.7.2025, n. 106, oltre ai permessi di cui al periodo precedente, il dirigente affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento ha diritto di fruire, di ulteriori dieci ore annue di permesso per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti. La disciplina di cui al precedente periodo, per le medesime motivazioni e patologie, è riconosciuta anche al dipendente genitore di un figlio minorenn.

2. Le assenze di cui al comma 1 sono assimilate alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposte al medesimo regime economico delle stesse fatto salvo quanto previsto al comma 3.
3. Le assenze orarie di cui al comma 1:
 - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di assenze fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative. Fanno eccezione i permessi fruibili ad ore di cui all'art. 33 della legge 104/1992 e i permessi e congedi fruibili ad ore disciplinati dal d.lgs. n. 151/2001;
 - b) non sono assoggettate alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni;
 - c) sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora.
4. Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore e venti minuti di assenza fruiti su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. Le assenze orarie di cui al comma 1 possono essere fruite anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dirigente viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale nella giornata di assenza di cui all'art. 15, comma 10 (Orario di lavoro dei dirigenti).
6. Nel caso di assenza fruita su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del dirigente è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
7. In caso di rapporto di lavoro a impegno orario ridotto, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
8. L'assenza richiede il rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dirigente intende fruire dell'assenza giornaliera od oraria.
9. L'assenza di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal personale competente della struttura, anche privata ove si è svolta la visita o la prestazione.
10. L'attestazione è inoltrata all'Azienda o Ente dal dirigente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima per via telematica a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dirigente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza viene imputata alla malattia con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:
- a) attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'Azienda o Ente secondo le modalità ordinariamente previste in tali ipotesi;
 - b) attestazione di presenza, redatta dal personale competente della struttura, anche privata ove si è svolta la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.
12. Analogamente a quanto previsto dal comma precedente, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza viene imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di cui al comma 11, lett. b).
13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10 e 11.
14. Nel caso di dirigenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito. I dirigenti interessati producono tale certificazione all'Azienda o Ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto ove esistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10 e 11 dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.
15. Resta ferma la possibilità per il dirigente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa alle assenze di cui al presente articolo, anche delle assenze per motivi familiari e personali e dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dai vigenti CCNL.

16. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 37 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici) del CCNL 23.1.2024.

Art. 21

Altre aspettative e congedi previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. In particolare, nell'ambito dell'assistenza umanitaria, emergenza e cooperazione con i paesi in via di sviluppo, le aziende ed enti possono altresì concedere un'aspettativa senza assegni per un massimo di dodici mesi nel biennio, da fruire anche in maniera frazionata, al fine di una collaborazione professionale all'estero, per la realizzazione di progetti di iniziativa regionale o svolti con un'organizzazione non governativa riconosciuta idonea ai sensi della L. 49/1987 e s.m.i.. Nel caso in cui detti progetti siano finalizzati ad operare in situazioni di emergenza, la concessione o il diniego dell'aspettativa dovrà essere comunicata dall'azienda entro 15 giorni dalla richiesta. Sono fatte salve eventuali disposizioni regionali in materia. Le aspettative ed i distacchi per motivi sindacali sono regolati dai CCNQ vigenti nel tempo.
2. I dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 e successive modificazioni, oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398, sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57 della legge 448 del 2001.
3. Il dirigente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa senza assegni per il tempo di permanenza all'estero del coniuge, qualora non sia possibile il suo trasferimento nella località in questione in amministrazione di altro comparto.
4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento, con preavviso di almeno 15 giorni, per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dirigente in aspettativa.
5. Il dirigente non può usufruire continuativamente del periodo di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo e di quelli previsti dai commi 2 e 3 senza avere trascorso un periodo di servizio attivo

di almeno 6 mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo, nonché alle assenze di cui al d. lgs. 151/2001.

6. Ai sensi dell'art. 1 della Legge 18 luglio 2025, n. 106, il dirigente affetto da malattie oncologiche, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento, può richiedere un periodo di congedo senza assegni, non computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali, continuativo o frazionato, non superiore a ventiquattro mesi. La certificazione delle malattie di cui al presente comma è rilasciata dal medico di medicina generale o dal medico specialista, operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, che ha in cura il dirigente.
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 11 CCNL 10.2.2004 Area III e Area IV, l'art. 16, comma 5, CCNL 6.5.2010 Area IV, l'art. 16, comma 4, CCNL 6.5.2010 Area III (Altre aspettative previste da disposizioni di legge).

Capo VI

Verifica e valutazione dei dirigenti

Art. 22

Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti

1. Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:
 - a) il collegio tecnico;
 - b) l'organismo indipendente di valutazione o altro soggetto con funzioni analoghe previsto nell'organizzazione aziendale.
2. In prima istanza, il dirigente direttamente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale e, in seconda istanza, il Collegio tecnico, nominato dal direttore generale e presieduto dal direttore di dipartimento, nel quale deve essere sempre garantita la rappresentanza della specifica disciplina o profilo del valutato, sono deputati alla verifica e valutazione:
 - a) **di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito** in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti. Tale valutazione deve essere conclusa entro la scadenza degli incarichi stessi allo scopo di assicurare, senza soluzione di continuità, il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi;
 - b) **dei dirigenti con anzianità di servizio inferiore a 5 anni**, alla maturazione del quinquennio di servizio il processo di valutazione deve essere avviato almeno

90 giorni prima della maturazione del quinquennio e deve concludersi entro 60 giorni successivi la maturazione ai fini dell'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 12 comma 3 (Tipologie d'incarico) e del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività;

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

3. Il Collegio tecnico dovrà dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento. diretto, tra l'altro, alla soluzione di alcuni casi, quali, ad esempio, l'astensione - da parte del direttore di dipartimento componente del Collegio tecnico - dalla valutazione di un dirigente già da lui stesso valutato ovvero chi debba procedere alla valutazione di II istanza ove questa riguardi un dirigente di struttura complessa – componente del collegio tecnico.
4. In prima istanza, il dirigente direttamente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale e in seconda istanza, l'organismo indipendente di valutazione o altro soggetto con funzioni analoghe previsto nell'organizzazione aziendale, sono deputati alla verifica e valutazione annuale, secondo gli indirizzi definiti dalle regioni e ai fini di cui all'art. 23 (Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione) e all'art. 25 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione):
 - a) dei risultati di gestione e prestazionali del dirigente di dipartimento, di struttura complessa, di distretto, di presidio e di struttura semplice secondo gli strumenti indicati dall'art. 15, comma 5, secondo periodo D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i.;
 - b) dei risultati raggiunti da tutti gli altri dirigenti in relazione agli obiettivi assegnati.
5. Per le diverse tipologie di valutazione sopra richiamate, sulla base degli specifici regolamenti aziendali di attuazione:
 - la valutazione di prima istanza attiene alla verifica ed alla valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte, rappresentando il momento conclusivo di un processo articolato di definizione dei risultati e delle attività attesi, di monitoraggio e confronto periodico e, infine appunto, di valutazione conclusiva di quanto conseguito;
 - la valutazione di seconda istanza attiene alla verifica ed alla validazione della correttezza metodologica della valutazione attuata in prima istanza, con la possibilità di modificarla ed integrarla qualora si rilevassero anomalie significative, certificando così le valutazioni finali; inoltre, si attua attraverso valutazioni di merito nel caso di prima istanza negativa nell'ambito della procedura di cui all'art. 60 (La valutazione negativa) del CCNL 19.12.2019.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 57 (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti) del CCNL 19.12.2019.

Art. 23

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

1. La valutazione annuale da parte dell'organismo indipendente di valutazione riguarda i risultati di cui all'art. 22, comma 4, lett. a) e b) (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti).
2. L'esito positivo della valutazione annuale di cui al comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'art. 70 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) CCNL 23.1.2024.
3. L'esito positivo delle verifiche annuali:
 - a) concorre, assieme agli altri elementi di valutazione delle Aziende ed Enti, anche alla formazione della valutazione delle attività professionali da attuarsi da parte del Collegio tecnico;
 - b) per gli incarichi di cui all'art. 12, comma 1, lett. C3 e D, è condizione per l'adeguamento della retribuzione di posizione di parte fissa di cui all'art. 39, comma 3.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 58 (Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione) del CCNL 19.12.2019.

Art. 24

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

1. La valutazione del Collegio tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto:
 - a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multiprofessionale nell'organizzazione dipartimentale;
 - b) dei risultati conseguiti e delle competenze dimostrate nello svolgimento delle attività professionali relative all'incarico affidato;

- c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
 - d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
 - e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;
 - f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi assegnati nonché i processi formativi e la selezione del personale;
 - g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;
 - h) delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;
 - i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali;
 - l) del rispetto del codice di comportamento di cui all'art. 54 D.Lgs. n.165/2001 e del codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna Azienda o Ente, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici nonché delle direttive aziendali e dei relativi regolamenti;
 - m) delle valutazioni annuali conseguite, in seconda istanza dall'Organismo indipendente di valutazione;
 - n) delle eventuali indicazioni regionali.
2. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico produce i seguenti effetti:
- a) per i dirigenti titolari di incarico diverso da quello professionale iniziale e il cui termine sia scaduto, realizza la condizione per la conferma dell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale, economico e professionale, nel rispetto dell'art. 13 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e dell'art. 14 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure);
 - b) per i dirigenti neoassunti, al termine del quinto anno realizza la condizione per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività e per l'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 12 comma 3, (Tipologie d'incarico).

- c) per i dirigenti che hanno già superato il quindicesimo anno, consente il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta.
3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 59 (Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico) del CCNL 19.12.2019.

Art. 25

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

1. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice previo esperimento della procedura di cui all'art. 60 (La valutazione negativa) del CCNL 19.12.2019, l'accertamento delle responsabilità dirigenziale rilevato dall'Organismo indipendente di valutazione a seguito delle procedure di verifica annuali in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinati dalla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui all'art. 22, comma 4, lett. a) e b) (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti), può determinare:
 - a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;
 - b) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli ricompresi nell'art. 12 comma 1, lettere A, B1, B2, C1, C2, C3 di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;
 - c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 12, comma 1, lettere C1, C2, C3 di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva l'applicazione del comma 5.
2. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 12 comma 1, lettere C1, C2, C3, previo esperimento delle procedure dell'art. 60 (La valutazione negativa) del CCNL 19.12.2019, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto alla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 22, comma 5 (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti), può determinare:

- a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;
 - b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 12, comma 1, lettere C1, C2, C3 di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4;
 - c) per gli incarichi di cui all'art. 12, comma 1, lett. C3, il ritardo di un anno nell'adeguamento della retribuzione di posizione di parte fissa di cui all'art. 39, comma 3, nota 1;
 - d) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b), fatta salva l'applicazione del comma 5.
3. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 12, comma 1, lettera D:
- a) previo esperimento delle procedure dell'art. 60 (La valutazione negativa) del CCNL 19.12.2019, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto alla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 22, comma 5 (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti), può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;
 - b) l'eventuale valutazione negativa, anche di una sola annualità, nel primo triennio, comporta il ritardo di un anno nell'adeguamento della retribuzione di posizione di parte fissa di cui all'art. 39, comma 3, nota 2.
4. L'Azienda ed Ente può disporre la revoca dell'incarico prevista dai commi 1 e 2, lettere b) e c) prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 26 (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico), solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva. Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico sino ad un massimo del 40% della retribuzione complessiva, è comunque fatta salva la retribuzione di posizione di parte fissa.
5. La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui ai commi precedenti e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'azienda nei confronti di tutti i dirigenti destinatari del presente articolo, previa attuazione delle procedure previste dall'art. 106 (Comitato dei Garanti) del CCNL 19.12.2019.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 61 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione) del CCNL 19.12.2019 e gli articoli 30 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Effetti della valutazione negativa dei risultati).

Art. 26

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

1. L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti affidato al Collegio tecnico è attuato con le procedure di cui all'art. 60 (La valutazione negativa) del CCNL 19.12.2019.
2. Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli ricompresi nell'art. 12, comma 1, lettere B1, B2, C1, C2 e C3 (Tipologie d'incarico), congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Il mantenimento in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.
3. Nei confronti dei restanti dirigenti, il risultato negativo della verifica del comma 1, effettuata alla scadenza dell'incarico, non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli dell'art. 12, comma 1, lettere C1, C2 e C3 (Tipologie d'incarico) di minor valore economico nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività ove da attribuire nel medesimo anno.
4. Per i dirigenti con incarico professionale iniziale, al compimento dei cinque anni di servizio, il risultato negativo della verifica del comma 1 comporta il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico come previsto dall'art. 12, comma 3, (Tipologie d'incarico) nonché nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività.
5. Per tutti i dirigenti in caso di valutazione negativa, la retribuzione di posizione complessiva è decurtata in una misura non superiore al 40%. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.
6. Nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4 è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda o Ente previa attuazione delle procedure previste dall'art. 106 (Comitato dei Garanti) del CCNL 19.12.2019.
7. I dirigenti di cui ai commi 3, 4 e 5 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo all'indennità di esclusività e alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva. Dopo tale nuova verifica e in presenza di valutazione positiva, le Aziende ed Enti attribuiscono ai dirigenti del comma 4 che abbiano già

compiuto i cinque anni di servizio una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 12, comma 3, (Tipologie d'incarico).

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 62 (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico) del CCNL 19.12.2019.

Capo VII Formazione

Art. 27 Principi generali e finalità della formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del dirigente svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle Aziende ed Enti.
2. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle Aziende ed Enti come metodo permanente per la valorizzazione della capacità ed attitudini personali e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema sanitario. La formazione del personale dirigente deve essere inserita al centro dei processi di pianificazione e programmazione delle aziende sanitarie e deve essere coordinata e integrata con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell'Azienda, trovando una piena integrazione nel ciclo della performance e con le politiche di reclutamento, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane.
3. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, le Aziende ed Enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
4. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - valorizzare il patrimonio professionale presente nelle Aziende ed Enti;
 - assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la sicurezza, la qualità e l'efficienza;
 - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, ivi comprese quella basate

sull'intelligenza artificiale, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative nonché la conoscenza e l'applicazione delle norme contrattuali;

- favorire la crescita professionale e lo sviluppo delle potenzialità dei dirigenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di sicurezza, qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo orientati al miglioramento della qualità e della sicurezza delle cure;
- favorire l'interazione multiprofessionale, interprofessionale e multidisciplinare nella prospettiva dell'integrazione dei servizi territoriali ed ospedalieri per garantire il passaggio delle informazioni cliniche e la continuità assistenziale.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 43 (Principi generali e finalità della formazione) del CCNL 23.1.2024.

Art. 28

Pianificazione strategica di conoscenze e saperi

1. Le parti riconoscono l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi differenziati per *target* e/o discipline di riferimento, al fine di promuovere lo sviluppo di conoscenze e competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dirigenti che siano inseriti nell'ambito di appositi sistemi di accreditamento e che garantiscano alta qualificazione, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica.
2. Le Aziende ed Enti, nel rispetto di quanto previsto all'art. 6, comma 3, lett. k) (Confronto aziendale):
 - favoriscono la formazione di tutti i dirigenti finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere sé stessi ed i colleghi da atti di violenza, attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire pazienti aggressivi e violenti;
 - favoriscono la formazione di tutti i dirigenti finalizzata alla conoscenza del rischio clinico e della sicurezza delle cure;
 - assicurano adeguati percorsi formativi sull'utilizzo dei sistemi di IA, i rischi legati alla privacy e alla cybersicurezza al fine di garantirne un uso consapevole, responsabile e coerente con i principi di imparzialità e buon andamento garantendo equità nell'erogazione dei servizi all'utenza;

- pianificano programmi formativi finalizzati al potenziamento della capacità del dirigente di comprendere limiti, potenzialità e implicazioni etiche dei sistemi di IA;
 - pianificano programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze per i dirigenti nell'ambito della disciplina di inquadramento anche in relazione al monitoraggio della performance individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della Pubblica Amministrazione;
 - favoriscono la formazione dei dirigenti finalizzata alla conoscenza del rischio lavorativo e delle misure da adottare per aumentare le condizioni di sicurezza.
3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 44 (Pianificazione strategica di conoscenze e saperi) del CCNL 23.1.2024.

TITOLO IV ISTITUTI NORMO-ECONOMICI

Art. 29 Servizio fuori sede

1. Negli IZS, nei Dipartimenti di prevenzione e nei servizi territoriali, con esclusione dei presidi ospedalieri e degli Ospedali di comunità, il dirigente è da considerarsi 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 dove viene inviato per temporanee esigenze di servizio con previsione di rientro presso la stessa, se è soddisfatto almeno uno dei due seguenti requisiti:
 - a) la durata del servizio inferiore a otto ore comprensivo dei tempi di spostamento ai sensi del comma 3;
 - b) il servizio viene effettuato entro il raggio di 50 km dalla ordinaria sede di lavoro.

Qualora risulti più conveniente per l'Azienda raggiungere tali altri luoghi partendo direttamente dalla dimora abituale, l'inizio e la fine del servizio potranno avvenire presso la dimora del dirigente e la stessa è attestata con le modalità sostitutive di controllo di cui al comma 17 dell'art. 15 (Orario di lavoro dei dirigenti).

2. Per le ARPA e per i Servizi di Emergenza ed Urgenza territoriali, il cui riferimento operativo è di livello regionale, al fine di rendere il presente istituto contrattuale maggiormente aderente alle proprie esigenze, previo confronto aziendale di cui all'art. 6, comma 3, lett. p) (Confronto aziendale), è possibile l'adattamento dei criteri indicati al comma 1, lett. a) e b).
3. Nei casi previsti al comma 1, l'Azienda o ente dispone prioritariamente l'utilizzo di mezzi aziendali; laddove non siano disponibili i mezzi aziendali, al dirigente compete il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto pubblico o per il mezzo di trasporto proprio al quale si applica l'art. 64 del CCNL 19.12.2019 (Coperture assicurative per utilizzo di mezzo di trasporto proprio o aziendale) ovvero, nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'Azienda o Ente, dei taxi.
4. 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.
5. Le Aziende ed Enti stabiliscono, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al dirigente per l'espletamento dell'attività affidata nonché la disciplina del servizio fuori sede per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale

sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali.

6. Restano fermi gli istituti della mobilità interna, nelle sue diverse forme, disciplinato dall'art. 16 del CCNL 10.2.2004 e del trattamento di trasferta di cui all'articolo 80 del CCNL del 19 dicembre 2019.
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 58 (Servizio fuori sede) del CCNL 23.1.2024.

Art. 30 **Patrocinio legale e tutela 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 prevede per il personale dipendente un supporto psicologico erogato attraverso personale dell'Azienda, con il consenso del dirigente; quest'ultimo può inoltre fruire, nel periodo immediatamente successivo all'aggressione, dell'istituto delle ferie e riposi solidali di cui all'art. 19 (Ferie e riposi solidali) per un periodo massimo di 30 giorni in deroga al comma 7 dello stesso articolo, ove richiesto dallo specialista che fornisce il supporto psicologico.
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.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 10 (Patrocinio legale in caso di aggressioni) del CCNL 27.2.2026.

Art. 31

Welfare integrativo

1. Le Aziende ed Enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5, lett. j) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), la concessione di benefici di welfare in favore dei propri dirigenti, tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi, rimborsi e voucher);
 - b) servizi di educazione ed istruzione per i familiari e promozione del merito dei figli, ivi compresa l'eventuale contribuzione alle spese per l'attivazione di convenzioni per asili nido ove non presenti in azienda;
 - c) servizi con finalità culturali, ricreative o sociali;
 - d) servizi di assistenza ai familiari, quali ad esempio "baby sitting" ed assistenza ad anziani;
 - e) incentivi alla mobilità sostenibile;
 - f) prestiti a favore di dirigenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - g) altre categorie di benefici che, in base alle vigenti norme fiscali ed alle previste soglie di esenzione, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte delle disponibilità del Fondo per la retribuzione di risultato.
3. Le modalità di erogazione dei benefici di welfare previsti dal presente articolo sono definite in modo da assicurarne la massima fruibilità e facilità di utilizzo da parte dei dirigenti. A tal fine, le Aziende ed Enti possono avvalersi anche di piattaforme digitali e di documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, come previsto dalla vigente normativa fiscale.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 57 (Welfare integrativo) del CCNL 23.1.2024.

TITOLO V LAVORO A DISTANZA

Art. 32 Accesso al lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i dirigenti, anche a rapporto non esclusivo – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o a impegno orario ridotto e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente Titolo.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 6, comma 3, lett. i) (Confronto aziendale), l'Azienda o Ente individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, fermo restando che sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo di strumentazioni o documentazioni non remotizzabili. Sono comunque escluse le attività ispettive, di polizia giudiziaria ovvero le attività che per l'erogazione della prestazione necessitano della presenza fisica del dirigente.
3. L'Azienda o Ente nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei dirigenti con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime, e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti nonché l'obbligo da parte dei dirigenti di garantire, nell'esercizio della loro attività lavorativa, gli stessi livelli prestazionali previsti per l'attività in presenza, l'Azienda o Ente - previa contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. n) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) - avrà cura, fermo restando quanto previsto nel periodo precedente, di facilitare l'accesso al lavoro agile ai dirigenti, le cui attività rientrino fra quelle preventivamente individuate dall'Azienda ed Ente ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. i) (Confronto aziendale), che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. In particolare, per i dirigenti 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 di cui all'art. 94 (Accordo individuale) del CCNL 23.1.2024 è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 93 (Accesso al lavoro agile) del CCNL 23.1.2024.

Art. 33

Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto è prestato, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dall'Unità Operativa/Servizio al quale il dirigente è assegnato.
2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'Azienda o Ente - può essere svolto:
 - a) al domicilio del dirigente;
 - b) in altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il dirigente è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso l'Unità Operativa/Servizio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso l'Unità Operativa/Servizio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.
4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 6 comma 3, lett. i) (Confronto aziendale), le Aziende o Enti possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del dirigente e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso l'Unità Operativa/Servizio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse Aziende o Enti, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 15 (Orario di lavoro dei dirigenti).
5. Fermo restando quanto previsto dall'art. 9, comma 5, lett. n) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) per i dirigenti, le cui attività rientrano fra quelle preventivamente individuate dall'Azienda ed Ente ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. i) (Confronto aziendale), 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 46 d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 94 (Accordo individuale) del CCNL 23.1.2024 è possibile estendere il numero di

giorni di attività resa in modalità da remoto rispetto a quelle previste per il restante personale.

6. L'Azienda o Ente concorda con il dirigente 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. Nel caso di lavoro effettuato presso il domicilio del dirigente, concorda con lo stesso tempo e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.
7. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo, si applica quanto previsto in materia di lavoro agile all'art. 94 (Accordo individuale) del CCNL 23.1.2024 con eccezione del comma 1, lett. e) dello stesso, art. 95, commi 4 e 5 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione) del CCNL 23.1.2024 e art. 96 (Formazione nel lavoro agile) del CCNL 23.1.2024.
8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 97 (Lavoro da remoto) del CCNL 23.1.2024.

TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIRIGENTI

Capo. I Stipendio tabellare e altri emolumenti

Art. 34 Incrementi dello stipendio tabellare

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, previsto dall'art. 11, comma 3 (Incrementi dello stipendio tabellare) del CCNL 27.2.2026, è incrementato, dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:
 - dal 1° gennaio 2025 di € 125,00;
 - rideterminato dal 1° gennaio 2026 in € 240,00;
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 128 della legge 30 dicembre 2024 n. 207 (legge di bilancio per il 2025).
3. A seguito dell'applicazione dei commi 1 e 2, con la medesima decorrenza indicata al comma 1, **secondo alinea**, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti di cui al comma 1, è rideterminato in € 53.125,77.

Art. 35 Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento

1. Il presente articolo si applica ai dirigenti medici e agli ex medici condotti ed equiparati di cui all'art. 12 del CCNL 27.2.2026.
2. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità dei dirigenti medici di cui all'art. 12, comma 2 del CCNL 27.2.2026 è incrementato, dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:
 - dal 1° gennaio 2025 di € 71,36;
 - rideterminato dal 1° gennaio 2026 in € 137,00;

A seguito dell'applicazione degli incrementi previsti al secondo alinea del presente comma, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti Medici è rideterminato in € 30.327,03.

3. Il trattamento economico onnicomprensivo dei dirigenti ex medici condotti ed equiparati di cui all'art. 12, comma 3, del CCNL 27.2.2026 è incrementato, dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1° gennaio 2025 di € 22,22;
- rideterminato dal 1° gennaio 2026 in € 43,00;

A seguito dell'applicazione degli incrementi previsti al secondo alinea del presente comma, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare è rideterminato in € 9.448,81.

Art. 36 **Effetti dei nuovi stipendi tabellari**

1. Gli incrementi degli stipendi tabellari stabiliti dagli artt. 34 (Incrementi dello stipendio tabellare) e 35 (Trattamento economico dei dirigenti con rapporto di lavoro ad esaurimento) hanno effetto, alle scadenze e negli importi previsti dai medesimi articoli, 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. 34 (Incrementi dello stipendio tabellare) e dell'art. 35 (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. 37 **Indennità di specificità medico – veterinaria e indennità di specificità sanitaria**

1. A decorrere dall'1.1.2026 l'importo annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, dell'indennità di specificità medico veterinaria di cui all'art. 15, comma

1 del CCNL 27.2.2026 per i dirigenti medici e veterinari è rideterminata in euro 11.653,30.

2. Per i dirigenti medici e veterinari di ex II livello, l'indennità di specificità medico veterinaria di cui all'art. 15, comma 2 del CCNL 27.2.2026 è rideterminata secondo la seguente tabella:

Dall'1.1.2026 al 31.12.2026	A decorrere dall'1.1.2027
15.389,72	16.058,72

NOTA: l'importo a decorrere dall'1.1.2027 comprende l'importo erogato dall'1.1.2026 al 31.12.2026

3. A decorrere dall'1.1.2026 l'importo annuo lordo, comprensivo della tredicesima mensilità, dell'indennità di specificità sanitaria di cui all'art. 15, comma 3 del CCNL 27.2.2026 è rideterminato in euro 2.556,60.
4. Alla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo si continua a provvedere con il Fondo per la retribuzione degli incarichi.

Art. 38

Indennità per incarico di direzione di struttura complessa

1. A decorrere dall'1.1.2027, il valore annuo lordo per tredici mensilità dell'indennità di direzione di struttura complessa di cui all'art. 16 del CCNL 27.2.2026, è rideterminato in € 11.826,00.

Art. 39

Retribuzione di posizione

1. Ad ogni dirigente è riconosciuta una retribuzione di posizione correlata a ciascuna delle tipologie d'incarico di cui all'art. 12 (Tipologie d'incarico). Essa è fissa e ricorrente ed è corrisposta, con oneri a carico del Fondo per la retribuzione degli incarichi per tredici mensilità.
2. La retribuzione di posizione si compone di una parte fissa - coincidente con il suo valore minimo - e di una parte variabile, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico.
3. A decorrere dall'1.1.2027 i valori annui lordi complessivi per tredici mensilità della retribuzione di posizione parte fissa, finanziata a carico del Fondo per la

retribuzione degli incarichi, 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 (lett. A)	- Area chirurgica	23.226,00
	- Area medica	21.937,00
	- Dirigenza sanitaria	
	- Dirigenza professioni sanitarie	20.646,00
	- Area territorio	
	- Dirigenza veterinaria	
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (lett. B1)		16.130,00
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa (lett. B2)		14.194,00

Tipologia di incarico professionale		Valore in Euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di altissima professionalità (lett. C1)	A valenza dipartimentale	16.130,00
	Articolazione interna di struttura complessa	14.194,00
Incarico professionale di alta specializzazione (lett. C2)		9.000,00
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (lett. C3) ¹		8.500,00
Incarico professionale iniziale (lett. D) ²		3.500,00

¹ Valore riconosciuto alla maturazione del decimo anno di esperienza professionale, con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo, a seguito delle valutazioni positive annuali dell'ultimo quinquennio, senza riassorbimento dell'eventuale parte variabile in godimento; nelle more, fino alla maturazione del predetto requisito, la retribuzione di parte fissa è riconosciuta nel valore di € 7.273,86. In presenza di valutazione negativa si applicano gli effetti dell'art. 25, comma 3. L'esperienza già maturata all'entrata in vigore del presente contratto è conteggiata ai fini del raggiungimento dei requisiti sopra indicati.

² Valore riconosciuto alla maturazione del terzo anno di esperienza professionale, con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo, a seguito delle valutazioni positive annuali, senza riassorbimento dell'eventuale parte variabile in godimento; nelle more, fino alla maturazione del predetto requisito, la retribuzione di parte fissa è riconosciuta nel valore di € 2.686,77. In presenza di valutazione negativa si applicano gli effetti dell'art. 25, comma 3. L'esperienza già maturata all'entrata in vigore del presente contratto è conteggiata ai fini del raggiungimento dei requisiti sopra indicati.

4. La complessiva retribuzione di posizione - intesa come somma della parte fissa e della parte variabile - finanziata a carico del Fondo per la retribuzione degli incarichi 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 (lett. A)	54.686,00
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (lett. B1)	45.255,00
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa (lett. B2)	44.864,00

Tipologia di incarico professionale	Valore in Euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di altissima professionalità (lett. C1)	45.255,00
Incarico professionale di alta specializzazione (lett. C2)	44.305,00
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (lett. C3) ¹	32.835,00
Incarico professionale iniziale (lett. D) ²	31.880,00

¹ Il valore massimo, nelle more della maturazione del requisito di cui alla nota 1 della tabella contenuta al comma 3, è pari a € 31.608,86

² Il valore massimo, nelle more della maturazione del requisito di cui alla nota 2 della tabella contenuta al comma 3, è pari a € 31.066,77

5. Resta fermo quanto previsto all'art. 26, comma 5 (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico) in merito alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva in caso di valutazione negativa.
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):

- a) tipologia di incarico conferito, nel rispetto di quanto previsto dal capo II di cui al Titolo III sul “Il sistema degli incarichi dirigenziali” e in particolare dall’art. 12, comma 1 (Tipologie d’incarico);
- b) complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti;
- c) grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata;
- d) affidamento e gestione di budget;
- e) consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
- f) importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge;
- g) svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;
- h) grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
- i) utilizzazione nell’ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l’Azienda od Ente;
- j) affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell’Azienda o Ente;
- k) produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell’Azienda od Ente;
- l) rilevanza degli incarichi di direzione di struttura complessa interna all’unità operativa ovvero a livello aziendale;
- m) ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
- n) valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri;
- o) per gli incarichi professionali, afferenza della posizione professionale al dipartimento o alla struttura complessa.

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 14 (Retribuzione di posizione) del CCNL 27.2.2026.

Art. 40 **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. 12, comma 3 (Tipologie d'incarico).
2. I valori minimi di retribuzione di posizione complessiva, annua, lorda per tredici mensilità di cui al comma 1 sono stabiliti come segue:
 - anzianità uguale o superiore a 5 anni e inferiore a 10 anni € 7.273,86;
 - anzianità uguale o superiore a 20 anni € 10.500,00.
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 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, secondo 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'1.1.2027, il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 17 (Clausola di garanzia) del CCNL 27.2.2026.

Capo II

Fondi aziendali

Art. 41

Fondo per la retribuzione degli incarichi

1. A decorrere dall'annualità 2027, nel Fondo per la retribuzione degli incarichi confluiscano, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, le risorse stabili consolidate relative all'annualità 2026, - con esclusione delle risorse di cui all'art. 1 comma 435-bis, della Legge n. 205/2017, per le quali si applica quanto previsto dal comma 2, lett. e) - come certificate dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono stabilmente alimentate dalle seguenti ulteriori risorse non già confluite nell'importo di cui al medesimo comma 1:
 - a) per l'annualità 2026, di un importo annuo lordo pro-capite pari ad € 2.215,16, per le unità di dirigenti destinatari del presente CCNL, in servizio al 31.12.2023; a decorrere dall'1.1.2027, di un importo annuo lordo pro-capite – che ricomprende l'incremento per l'annualità 2026 - pari ad € 3.224,48 per le medesime unità di dirigenti; le risorse di cui alla presente lettera comprendono anche gli importi di cui alla legge n. 207/2024 e smi, destinati alla copertura degli incrementi dell'indennità di specificità medica e dell'indennità di specificità sanitaria di cui all'art. 37;
 - b) una quota dei risparmi derivanti dalla eventuale riduzione stabile della consistenza di personale, tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente fondo; le risorse sono stanziare nel rispetto delle linee di indirizzo regionali;
 - c) le risorse stanziare dall'Azienda ed Ente in caso di eventuale aumento stabile della consistenza di personale, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici a carico del presente Fondo;
 - d) importi corrispondenti alle retribuzioni individuali di anzianità ed agli assegni personali che non saranno più corrisposti al personale, destinatario del presente Fondo, cessato dal servizio a partire dall'annualità 2027; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
 - e) delle risorse consolidate di cui all'art. 1, comma 435-bis, della Legge n. 205/2017 ripartite tra le regioni, dall'annualità 2027, applicando agli importi annualmente disponibili i medesimi criteri utilizzati in sede di riparto del fondo sanitario nazionale per il finanziamento dei livelli essenziali di assistenza; le risorse di pertinenza di ciascuna regione sono ripartite tra le Aziende ed enti, previo confronto ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. h) (Confronto regionale).

3. Il Fondo di cui al presente articolo è altresì alimentato, con importi variabili di anno in anno, dalle seguenti risorse:
 - a) eventuali risorse stanziare dall'Azienda ed ente;
 - b) risorse derivanti da eventuali disposizioni di legge destinate a trattamenti economici in favore dei dirigenti, coerenti con le finalità del presente Fondo.
4. L'utilizzo del Fondo di cui al presente articolo e dei Fondi di cui all'art. 42 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) e di cui all'art. 43 (Fondo per la retribuzione di risultato) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 11 del D.L. 35/2019, convertito in Legge 25 giugno 2019 n. 60 e smi.
5. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:
 - a) retribuzione di posizione parte fissa e parte variabile aziendale, ivi compresa la eventuale maggiorazione relativa alla clausola di garanzia;
 - b) indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
 - c) indennità di specificità medico – veterinaria;
 - d) indennità di specificità sanitaria;
 - e) indennità di sostituzione;
 - f) eventuali trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 3, lett. b), a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;
 - g) specifico trattamento economico ove spettante in applicazione della norma transitoria art. 38, comma 3 del CCNL dell'8.6.2000 (Norma Transitoria per i dirigenti già di II livello) dell'ex Area IV Medico - Veterinaria e art. 39, comma 2 del CCNL dell'8.6.2000 (Norma transitoria per i dirigenti già di II livello del ruolo sanitario) dell'ex Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria;
 - h) eventuali assegni personali posti a carico del fondo ai sensi delle vigenti norme contrattuali.
6. Il fondo di cui al presente articolo deve essere integralmente utilizzato, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 13, comma 2. Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo sono temporaneamente utilizzate nel Fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno - con destinazione a retribuzione di risultato e/o welfare - e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'anno successivo.
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce, con la decorrenza indicata al comma 1, l'art. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi) del CCNL 19.12.2019, l'art. 72 (Fondo per la retribuzione degli incarichi) del CCNL 23.1.2024, la Tabella A del CCNL 23.1.2024 e l'art. 18, comma 1 (Fondi aziendali) del CCNL 27.2.2026.

Art. 42
Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

1. A decorrere dall'annualità 2027, nel Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro confluiscono, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, le risorse stabili consolidate relative all'annualità 2026 - con esclusione delle risorse di cui all'art. 1 comma 435, della Legge n. 205/2017, per le quali si applica quanto previsto dal comma 2, lett. d) - come certificate dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono stabilmente alimentate dalle seguenti ulteriori risorse non già confluite nell'importo di cui al medesimo comma 1:
 - a) a decorrere dall'1.12.2027 di un importo annuo lordo pro-capite pari ad € 455,00, per le unità di dirigenti destinatari del presente CCNL, in servizio al 31.12.2023;
 - b) una quota degli eventuali risparmi derivanti dalla riduzione stabile della consistenza di personale, tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente fondo; le risorse sono stanziare nel rispetto delle linee di indirizzo regionali;
 - c) eventuali risorse stanziare dall'Azienda ed Ente in caso aumento stabile della consistenza di personale, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici a carico del presente Fondo;
 - d) delle risorse consolidate di cui all'art. 1, comma 435, della Legge n. 205/2017 ripartite tra le regioni, dall'annualità 2027, applicando agli importi annualmente disponibili i medesimi criteri utilizzati in sede di riparto del fondo sanitario nazionale per il finanziamento dei livelli essenziali di assistenza; le risorse di pertinenza di ciascuna regione sono ripartite tra le Aziende ed enti, previo confronto ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. h) (Confronto regionale).
3. Il Fondo di cui al presente articolo è altresì alimentato, con importi variabili di anno in anno, dalle seguenti risorse:
 - a) eventuali risorse stanziare dall'Azienda ed Ente;
 - b) risorse derivanti da eventuali disposizioni di legge destinate ai trattamenti economici in favore dei dirigenti, coerenti con le finalità del presente Fondo, tra cui, a titolo esemplificativo, le risorse di cui all'art. 1, comma 366 della L. 199/2025;
 - c) le risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge n. 234/2021 e smi ripartite tra le regioni, dall'annualità 2027, applicando agli importi annualmente disponibili i medesimi criteri utilizzati in sede di riparto del fondo sanitario nazionale per il finanziamento dei livelli essenziali di assistenza; le risorse di pertinenza di ciascuna regione sono ripartite tra le Aziende ed enti, previo confronto ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. h) (Confronto regionale);

- d) quota delle risorse previste dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234/2021 destinata al presente fondo, in misura complessivamente non superiore - per i due fondi a cui le stesse sono destinabili (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro e Fondo per la retribuzione di risultato) - a euro 184,46 annui pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31.12.2018;
 - e) quota delle risorse previste dall'art. 1, comma 121 della legge n. 207/2024 destinata al presente fondo, in misura complessivamente non superiore - per i due fondi a cui le stesse sono destinabili (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro e Fondo per la retribuzione di risultato) - a euro 193,00 annui pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31.12.2021.
- 4. L'utilizzo del Fondo di cui al presente articolo e dei Fondi di cui all'art. 41 (Fondo per la retribuzione degli incarichi) e di cui all'art. 43 (Fondo per la retribuzione di risultato) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 11 del D.L. 35/2019, convertito in Legge 25 giugno 2019 n. 60 e smi.
 - 5. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:
 - a) compensi correlati alle condizioni di lavoro di cui al Titolo V, CAPO V (Compensi correlati alle condizioni di lavoro) del CCNL 23.1.2024, secondo la disciplina ivi prevista;
 - b) remunerazione dell'attività didattica di cui all'art. 45 comma 9 del CCNL 23.1.2024;
 - c) trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 3, lett. b), a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera.
 - 6. Il fondo di cui al presente articolo deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo sono temporaneamente utilizzate nel Fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno - con destinazione a retribuzione di risultato e/o welfare - e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'anno successivo.
 - 7. Il presente articolo disapplica e sostituisce, con la decorrenza indicata al comma 1, l'art. 96 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) del CCNL 19.12.2019, l'art. 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) del CCNL 23.1.2024 e l'art. 18, comma 2 (Fondi aziendali) del CCNL 27.2.2026.

Art. 43
Fondo per la retribuzione di risultato

1. A decorrere dall'annualità 2027, nel Fondo per la retribuzione di risultato confluiscano, ad invarianza complessiva di spesa, in un unico importo, le risorse stabili consolidate relative all'annualità 2026 come certificate dal competente organo di controllo della contrattazione integrativa.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono stabilmente alimentate dalle seguenti ulteriori risorse non già confluite nell'importo di cui al medesimo comma 1:
 - a) a decorrere dall'1.1.2027 di un importo annuo lordo pro-capite pari ad € 195,00 per le unità di dirigenti destinatari del presente CCNL, in servizio al 31.12.2023;
 - b) una quota degli eventuali risparmi derivanti dalla riduzione stabile della consistenza di personale, tenendo conto dei soli posti di organico relativi al personale destinatario del presente fondo. Le risorse sono stanziare nel rispetto delle linee di indirizzo regionali;
 - c) eventuali risorse stanziare dall'Azienda ed Ente in caso di aumento stabile della consistenza di personale, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici a carico del presente Fondo.
3. Il Fondo di cui al presente articolo è altresì alimentato, con importi variabili di anno in anno, dalle seguenti risorse:
 - a) eventuali risorse stanziare dall'Azienda ed ente;
 - b) importi corrispondenti alle retribuzioni individuali di anzianità ed agli assegni personali che non saranno più corrisposti al personale, destinatario del presente Fondo, cessato dal servizio a partire dall'annualità 2027, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
 - c) risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997 e smi;
 - d) quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98 e smi;
 - e) risorse di cui all'art. 1, comma 527 della legge n. 145/2018 e smi, ripartite tra le regioni, dall'annualità 2027, applicando agli importi annualmente disponibili i medesimi criteri utilizzati in sede di riparto del fondo sanitario nazionale per il finanziamento dei livelli essenziali di assistenza; le risorse di pertinenza di ciascuna regione sono ripartite tra le Aziende ed enti, previo confronto ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. h) (Confronto regionale);
 - f) risorse derivanti da disposizioni di legge destinate a trattamenti economici in favore dei dirigenti, coerenti con le finalità del presente Fondo tra cui, a titolo esemplificativo, le risorse di cui all'art. 1, comma 366 della L. 199/2025;
 - g) 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) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), con prioritaria destinazione ai dirigenti medici in misura, comunque, non superiore al 20% dello stipendio tabellare;
- h) quota delle risorse annualmente rese disponibili ai sensi dell'art. 6, comma 5 della Legge 12.9.2025, n. 131, previo confronto regionale ai sensi dell'art. 7, comma 1, lett. i), destinate alla integrazione della retribuzione di risultato dei dirigenti delle aziende o enti operanti - anche in parte - nei comuni montani in ragione dell'effettiva presenza in servizio;
 - i) quota delle risorse previste dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234/2021 destinata al presente fondo, in misura complessivamente non superiore - per i due fondi a cui le stesse sono destinabili (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro e Fondo per la retribuzione di risultato) - a euro 184,46 annui pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31.12.2018;
 - j) quota delle risorse previste dall'art. 1, comma 121 della legge n. 207/2024 destinata al presente fondo, in misura complessivamente non superiore - per i due fondi a cui le stesse sono destinabili (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro e Fondo per la retribuzione di risultato) - a euro 193,00 annui pro-capite, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31.12.2021.
- 4. Le risorse di cui al comma 2 lett. b) e c) nonché quelle di cui al comma 3, lettere d), e), g), h), sono stanziare nel rispetto delle linee guida regionali.
 - 5. L'utilizzo del Fondo di cui al presente articolo e dei Fondi di cui all'art. 41 (Fondo per la retribuzione degli incarichi) e di cui all'art. 42 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 11 del D.L. 35/2019, convertito in Legge 25 giugno 2019 n. 60 e smi.
 - 6. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:
 - a) retribuzione di risultato secondo la disciplina di cui all'art. 70 (Retribuzione di risultato e relativa differenziazione) del CCNL 23.1.2024;
 - b) trattamenti economici previsti sulla base delle specifiche disposizioni di legge di cui al comma 3, lett. f), a valere sulle risorse di cui alla medesima lettera;
 - c) welfare integrativo di cui all'art. 31 (Welfare integrativo).
 - 7. Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue del presente Fondo relative all'anno precedente, nonché eventuali risorse residue relative all'anno corrente dei fondi di cui agli artt. 41 e 42. La contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5, lett. a) può destinare a welfare

integrativo, secondo la disciplina di cui all'art. 31 (Welfare integrativo) una quota delle complessive disponibilità del fondo di cui al presente articolo ivi comprese le predette risorse residue. Resta comunque fermo l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno contabile di competenza.

8. Fermo restando quanto indicato al comma 7, il fondo di cui al presente articolo deve essere integralmente utilizzato. La destinazione di eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel presente fondo, è stabilita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5, lett. a), tenendo conto di quanto previsto dall'art. 3, comma 5 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e smi.
9. La destinazione annuale delle risorse disponibili del presente fondo ai dirigenti veterinari continua ad essere effettuata in modo tale da garantire complessivamente a tali dirigenti una quota di riparto pro-capite proporzionalmente non inferiore a quella risultante dall'applicazione dell'ex art. 74, comma 4 del CCNL 23.01.2024.
10. Il presente articolo disapplica sostituisce, con la decorrenza indicata al comma 1, l'art. 95 (Fondo per la retribuzione di risultato) del CCNL 19.12.2019, l'art. 74 (Fondo per la retribuzione di risultato) del CCNL 23.1.2024, l'art. 75 (Risorse previste da specifiche disposizioni di legge) del CCNL 23.1.2024 e l'art. 18, comma 3 (Fondi aziendali) del CCNL 27.2.2026.

Capo III **Disposizioni finali**

Art. 44 **Parità di retribuzione tra uomini e donne**

1. Le Aziende, Enti ed Istituti, ai fini della parità retributiva tra i generi, adempiono alle prescrizioni di cui al D. Lgs n. 96 del 2026 e forniscono le informazioni di cui all'art. 9 del medesimo decreto nei tempi e nei modi ivi previsti.

Art. 45 **Monitoraggio delle dinamiche retributive**

1. Nel mese di luglio 2027 l'ARAN e le Organizzazioni sindacali firmatarie si incontrano per effettuare una verifica congiunta degli andamenti delle retribuzioni

contrattuali e delle retribuzioni di fatto dell'Area Sanità, basata su dati Istat e RGS, in relazione all'inflazione nel periodo di vigenza del presente CCNL.

Art. 46

Riposo compensativo per le giornate festive infrasettimanale lavorate

1. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 28 del CCNL 19.12.2019, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo a equivalente riposo compensativo per le ore di servizio prestate.

TITOLO VII LIBERA PROFESSIONE

Art. 47

Modifica all'art. 21 del CCNL 27.2.2026

1. A decorrere dall'1.1.2027, il comma 2 dell'art. 21 del CCNL 27.2.2026 è così sostituito:

“2. Si considerano prestazioni erogate nel regime di cui alla lettera d) del comma 1 anche le prestazioni di cui all'art. 15, comma 9 (Orario di lavoro dei dirigenti) richieste e di cui all'art. 91, comma 2 del CCNL 23.1.2024, 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 équipes interessate e nel rispetto delle direttive nazionali e regionali in materia nonché dell'art. 7, comma 1, lett. b) (Confronto regionale).”

Art. 48

Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi

1. I criteri per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati nonché al personale che presta la propria collaborazione sono stabiliti dall'azienda con apposita disciplina adottata con le procedure dell'art. 88, comma 1, (Attività libero professionale intramuraria dei dirigenti) del CCNL 23.1.2024.
2. Nella determinazione delle tariffe le Aziende o Enti tengono conto, oltre che delle disposizioni legislative vigenti, ivi incluso l'art. 1, comma 4, lett. c) della legge 120/2007 e smi, dei seguenti criteri generali:
 - a) relativamente alle attività ambulatoriali o di diagnostica strumentale e di laboratorio, la tariffa è riferita alla singola prestazione ovvero a gruppi integrati di prestazioni; essa è definita dall'azienda assumendo come base il compenso indicato dal dirigente cui sono aggiunti gli accantonamenti di legge, nonché tutti gli oneri ed i costi sostenuti dall'azienda stessa;
 - b) relativamente alle prestazioni libero professionali individuali, in regime di ricovero e day hospital di cui all'art. 21, comma 1, lett. a), b) e c) (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) del CCNL 27.2.2026, la tariffa forfettaria è definita tenendo conto dei livelli di partecipazione alla spesa delle Regioni, nei limiti delle quote previste dall'art. 28, commi 1 e segg. della legge n. 488/1999 e smi;

- c) le tariffe per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica strumentale e di laboratorio devono essere remunerative di tutti i costi sostenuti dalle aziende le quali possono, a tal fine, avvalersi della contabilità analitica e devono, pertanto, evidenziare le voci relative ai compensi del libero professionista, dell'équipe, del personale di supporto diretto e indiretto, i costi pro-quota - anche forfetariamente stabiliti - per l'ammortamento e la manutenzione delle apparecchiature nonché gli altri costi evidenziati dalla Aziende o Enti ai sensi dell'art. 1, comma 4, lett. c) della legge 120/2007 e smi;
 - d) le tariffe di cui alla lett. c) non possono comunque essere determinate in importi inferiori a quelli previsti dalle vigenti disposizioni a titolo di partecipazione del cittadino alla spesa sanitaria per le corrispondenti prestazioni. L'amministrazione può concordare con i dirigenti interessati tariffe inferiori per gruppi di prestazioni da effettuarsi in regime di libera professione da parte dei dirigenti, finalizzate alla riduzione di tempi di attesa, ai sensi dell'art. 3, comma 13, del D. Lgs. n.124/1998 e smi;
 - e) le tariffe sono verificate annualmente, anche ai fini dell'art. 3, comma 7 della legge 23 dicembre 1994, n. 724.
 - f) nell'attività libero professionale di équipe di cui all'art. 21, comma 1, lettere b), c) e d) (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) del CCNL 27.2.2026 la distribuzione del compenso spettante ai singoli componenti avviene – da parte delle Aziende o Enti – su indicazione dell'équipe stessa.
 - g) le tariffe delle prestazioni libero professionali di cui all'art. 21, comma 1 lettera a) (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) del CCNL 27.2.2026 comprensive di eventuale relazione medica, sono definite dalle Aziende o Enti di concerto con i dirigenti interessati, con la finalità di garantire un livello equilibrato delle tariffe che si riferiscono a prestazioni analoghe. Ciò vale anche per le attività di cui alla lettera c) dello stesso articolo, se svolte individualmente
 - h) per le attività di cui alla lettera c), comma 1, dell'art. 21 (Tipologie di attività libero professionale intramuraria) del CCNL 27.2.2026, svolte in équipe, la tariffa è definita dalle Aziende o Enti, previa convenzione, anche per la determinazione dei compensi spettanti ai soggetti interessati e d'intesa con i medesimi.
 - i) un'ulteriore quota della tariffa da attribuire ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. d) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) così come previsto dall'art. 5, comma 2, lett. e) del DPCM del 27/3/2000. Dalla ripartizione del fondo previsto dalla disposizione normativa da ultimo citata, non può derivare per i destinatari un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano l'attività libero professionale, secondo criteri stabiliti in sede aziendale.
3. Nella trattazione integrativa dovranno essere definiti, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. d) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) gli incentivi economici da attribuire al personale dirigenziale degli altri ruoli professionali,

tecnico e amministrativo, a valere sulle risorse derivanti dalle tariffe, che con la propria attività rende possibile l'organizzazione per l'esercizio della libera professione intramuraria.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce, a decorrere dall'1.7.2027, l'art. 90 (Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi) del CCNL 23.1.2024.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento alla “Pausa per il recupero delle energie psico-fisiche” di cui all’art. 8, comma 1 del D. Lgs. 66/2003, le parti si danno atto della necessità di prevedere di inserire nel prossimo rinnovo contrattuale una disciplina di livello nazionale che ne regoli la fruizione.