

**IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'**

TRIENNIO 2025 - 2027

Il giorno **29 luglio 2026** alle ore **15.35**, ha avuto luogo, presso la sede dell'Aran, l'incontro tra l'A.Ra.N e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto Sanità.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegata Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Sanità Triennio 2025/2027.

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

Per le: Organizzazioni Sindacali

Confederazioni Sindacali

CISL FP firmato

CISL firmato

FP CGIL firmato

CGIL firmato

UIL FPL firmato

UIL firmato

FIALS firmato

CONFSAL firmato

NURSIND firmato

CGS firmato

NURSING UP firmato

CSE firmato

IPOTESI DI

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
del comparto

SANITA'

Periodo 2025-2027

Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	7
Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza.....	7
Art. 1 Campo di applicazione.....	7
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	8
Art. 3 Conferme.....	9
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	10
Capo I Sistema delle relazioni sindacali.....	10
Art. 4 Obiettivi e strumenti.....	10
Art. 5 Informazione	11
Art. 6 Confronto aziendale	13
Art. 7 Confronto regionale	14
Art. 8 Organismo paritetico per l'innovazione.....	16
Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.....	17
Art. 10 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure	19
TITOLO III INTELLIGENZA ARTIFICIALE.....	21
Art. 11 Finalità e uso dell'intelligenza artificiale.....	21
Art. 12 Garanzie per il dipendente nell'uso dell'intelligenza artificiale	21
Art. 13 Responsabilità nell'uso dell'intelligenza artificiale	22
TITOLO IV ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	23
Capo I Sistema di classificazione professionale.....	23
Art. 14 Istituzione e aggiornamento di profili professionali	23
Capo II Sistema degli Incarichi	24
Art. 15 Definizione, principi e tipologie	24
Art. 16 Contenuto e requisiti degli incarichi	26
Art. 17 Istituzione e graduazione degli incarichi.....	29
Art. 18 Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi.....	31
Art. 19 Valutazione degli incarichi	34
Art. 20 Decorrenze e disapplicazioni del Titolo III.....	35
Capo III Progressioni e mansioni superiori.....	36
Art. 21 Progressione tra le aree	36
Art. 22 Progressione economica all'interno delle aree.....	37
Art. 23 Mansioni superiori	40

TITOLO V RAPPORTO DI LAVORO	42
Capo I Orario di lavoro	42
Art. 24 Orario di lavoro	42
Capo II Permessi, assenze e congedi	46
Art. 25 Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici	46
Art. 26 Altre aspettative e congedi previste da disposizioni di legge	48
Art. 27 Diritto allo studio	49
Capo III Ferie e festività	52
Art. 28 Ferie e recupero festività soppresse	52
Art. 29 Ferie e riposi solidali	54
Capo IV Formazione del personale	56
Art. 30 Principi generali e finalità della formazione	56
Art. 31 Pianificazione strategica di conoscenze e saperi	57
Capo V Lavoro a tempo parziale	58
Art. 32 Rapporto di lavoro a tempo parziale	58
TITOLO VI ISTITUTI NORMO-ECONOMICI	61
Art. 33 Servizio fuori sede	61
Art. 34 Patrocinio legale in caso di aggressioni	62
Art. 35 Pausa per il recupero delle energie psico-fisiche	62
Art. 36 Trattamento di fine rapporto	63
TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO	64
Capo I Incrementi tabellari	64
Art. 37 Incrementi degli stipendi tabellari	64
Art. 38 Effetti dei nuovi stipendi	64
Capo II Fondi	65
Art. 39 Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali	65
Art. 40 Fondo premialità e condizioni di lavoro	66
Capo III Sistema indennitario	67
Art. 41 Indennità di specificità infermieristica	67
Art. 42 Indennità tutela del malato e promozione della salute	67
Art. 43 Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi	67
TITOLO VIII LAVORO A DISTANZA	69
Art. 44 Accesso al lavoro agile	69

TITOLO IX NORME FINALI	70
Art. 45 Parità di retribuzione tra uomini e donne	70
Art. 46 Monitoraggio delle dinamiche retributive.....	70
ALLEGATO A - DECLARATORIA DELLE AREE E DEI PROFILI	71

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I

Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le Aziende ed Enti del comparto indicate all'art. 6 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 28 ottobre 2025, ivi compreso il personale, regolato nella specifica Sezione della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca, nonché il personale delle Aziende ospedaliero-universitarie diverse da quelle indicate all'art. 5, comma 1, punto III del CCNQ citato nonché il personale assunto successivamente alla data di entrata in vigore dell'art. 6 del D.L. 90/2025 dalle Aziende ospedaliero-universitarie di cui all'art. 2, comma 2, lett. a) del d.lgs. 21 dicembre 1999, n. 517 per le attività esclusivamente assistenziali e di supporto alle stesse.
2. Al personale del comparto, 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 ed enti del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'art. 6 del Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti di contrattazione collettiva nazionale del 28 ottobre 2025 è riportato nel testo del presente contratto come "Aziende ed Enti". Il riferimento agli Istituti zooprofilattici sperimentali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 270 e s.m.i. e agli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di cui al decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288 e s.m.i. è riportato nel testo del presente contratto come "Istituti".
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 o responsabile" si intende il dirigente o il responsabile 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.

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 Aziende ed 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 sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto o, se firmato successivamente a tale data, entro sei mesi dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. 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 può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del d. lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

Art. 3 **Conferme**

1. Le disposizioni contenute nel CCNL del 27.10.2025 del Comparto e del CCNL 21.2.2024 della Sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria e quelle, ancora vigenti, contenute nei CCNL precedenti a questi ultimi concernenti le Aziende ed Enti del presente comparto della Sanità continuano a trovare applicazione, in quanto non espressamente disapplicate e sostituite dalle norme o comunque in quanto compatibili con le previsioni di legge e del CCNL.

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;
 - 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 i soggetti sindacali, le stesse possono essere tenute anche in modalità mista o in sola modalità 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 del personale a migliorare le condizioni di sicurezza clinica e di crescita professionale;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione;
 - si attua la garanzia di sicure e migliori condizioni di lavoro;
 - 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 Aziende ed enti e soggetti sindacali, 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. Fermo restando le disposizioni sulle relazioni sindacali del presente TITOLO, sono fatte salve le eventuali altre specifiche disposizioni in materia di relazioni sindacali contenute nel presente contratto.
 8. Alle organizzazioni sindacali sono garantite, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.
 9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 (Obiettivi e strumenti) del CCNL 27.10.2025.

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, (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda o Ente, ai soggetti sindacali di cui al comma 1 nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire una conoscenza approfondita della questione trattata e una valutazione del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione.
3. Fermo restando quanto previsto dal comma 4, sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 6 (Confronto aziendale) e 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) nonché 7 (Confronto regionale) prevedano il confronto o la trattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
4. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva, da rendersi 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., 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. 86 del CCNL 2.11.2022 (Copertura assicurativa per la responsabilità civile) e quelle derivanti dagli obblighi di cui al DM 232/2023;
 - d) la quantificazione delle risorse di cui all'art. 66, comma 13 (Destinatari dei processi della formazione) del CCNL del 2.11.2022.
5. Sono altresì oggetto di informazione successiva, con cadenza annuale, la rilevazione della condizione occupazionale delle persone con disabilità, il numero delle cessazioni dal servizio intervenute nell'anno precedente con indicazione degli importi di eventuali differenziali economici di professionalità in godimento di ciascun dipendente 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, l'utilizzo delle risorse a disposizione per le prestazioni aggiuntive di cui all'art. 32 del CCNL 27.10.2025.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 (Informazione) del CCNL del 27.10.2025.

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 (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 all'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 all'art. 9, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie):
 - a. criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro, ivi compresa l'articolazione in turni;
 - b. i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi;
 - c. i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - d. i criteri per il conferimento e revoca degli incarichi;
 - e. i criteri per la graduazione degli incarichi, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f. il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001;
 - g. criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.
 - h. le linee generali di indirizzo per l'adozione delle misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
 - i. i criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto;
 - j. i criteri generali per la definizione delle azioni finalizzate alla prevenzione e riduzione del rischio, ivi incluso il rischio clinico di cui alla legge 24/2017;
 - k. alle linee generali sulla pianificazione delle attività formative cui fa seguito, con cadenza annuale, l'informativa sullo stato di attuazione dei piani di formazione e aggiornamento professionale;

- l. con cadenza semestrale, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 21.5.2018;
 - m. criteri per l'applicazione delle procedure di cui all'art. 23 (Mansioni superiori);
 - n. criteri per la definizione dei compensi per l'attività di collaborazione di cui all'art. 33 (Attività di collaborazione) del CCNL 27.10.2025;
 - o. misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato, degli infortuni e di fenomeni di burn-out;
 - p. le condizioni ed i criteri per l'eventuale esonerabilità dai turni notturni e dai servizi di pronta disponibilità del personale che abbia superato la soglia di 60 anni di età anagrafica;
 - q. criteri generali relativi alla mobilità interna volontaria, a domanda;
 - r. limitatamente alle ARPA e gli IZS, l'eventuale adattamento dei criteri indicati all'art. 33, comma 1 (Servizio fuori sede).
4. Qualora l'Azienda o Ente non attivi, ai sensi del comma 2, il confronto sulle materie di cui al comma 3, il confronto è avviato sulle medesime materie su richiesta dei soggetti sindacali.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 (Confronto) del CCNL 27.10.2025.

Art. 7

Confronto regionale

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle Aziende ed Enti nel rispetto dell'art. 40 del D.lgs. 165 del 2001, le Regioni entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, 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. all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 103, comma 5, lett. a) (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del CCNL 2.11.2022 e, in particolare, a quelle destinate all'istituto della premialità che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità degli obiettivi aziendali e regionali;
 - b. modalità di incremento dei fondi in caso di incremento dei servizi ad invarianza della dotazione organica nel rispetto della disciplina di cui agli artt. 102, comma 4 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) del CCNL 2.11.2022 e 103, comma 6 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del

- CCNL 2.11.2022 e delle altre norme che stabiliscono un tetto alla determinazione della spesa per il personale;
- c. alle linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale;
 - d. 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 dipendenti delle aziende o enti operanti nei comuni montani;
 - e. 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.;
 - f. piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale delle risorse di cui all'art. 1, comma 238 della legge 30/12/2023, n. 213 da destinare prioritariamente al personale infermieristico di cui al presente CCNL, relative alle Aziende ed Enti localizzate nelle regioni confinanti con la Svizzera;
 - g. 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 s.m.i.
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 restando l'autonomia aziendale il confronto in sede regionale valuterà, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e ai processi di stabilizzazione, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine.
4. Nel caso in cui la Regione non attivi il confronto entro il termine previsto dal comma 1, la materia relativa al comma 1, lettera b) diventa oggetto di confronto ai sensi dell'art. 7 (Confronto aziendale), nel rispetto delle procedure ivi previste, fino all'attivazione del confronto regionale.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7 (Confronto regionale) del CCNL 27.10.2025.

Art. 8

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, comma 3, lettera b) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e 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:
 - a) progetti di organizzazione e innovazioni, anche tecnologiche;
 - b) miglioramento dei servizi;
 - c) promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
 - d) eventuali protocolli sulla gestione delle assenze improvvise;
 - e) attuazione delle politiche di *age management* poste in essere, tenuto conto delle risultanze del monitoraggio annuale di cui all'art. 49, comma 4 (Obiettivi e strumenti di *age management*) del CCNL 27.10.2025;
 - f) impatto dell'Intelligenza Artificiale sull'organizzazione del lavoro e sulle professionalitàal 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 o ad aggiornarne la composizione e renderlo operativo. 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, ogniqualevolta 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. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 21.5.2018;

f) svolge analisi, indagini e studi e proporre misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento del benessere organizzativo e lavorativo del personale;

g) redige un report annuale delle proprie attività.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), o da gruppi di lavoratori. 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 di cui al comma 2 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 27.10.2025.

Art. 9

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 3, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.
2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di singola Azienda o Ente ("contrattazione integrativa aziendale").
3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:
 - a) la RSU;
 - 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 tra i diversi utilizzi all'interno di ciascuno dei fondi aziendali con l'individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili per singola area;
- b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c. criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;
- d. i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva, quali ad esempio il D.M. dell'8.10.2025 per le finalità previste dalla Legge 152/2006, l'art. 15, comma 2, lett. a) del D. Lgs. 32/2021 e l'art. 13 del D.Lgs. 81/2008 e smi;
- e. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- f. l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 32, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);
- g. l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 50, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato) del CCNL 27.10.2025;
- h. l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 27, comma 6 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 27, comma 9 (Diritto allo studio);
- i. le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 72, comma 4 (Contratto di somministrazione) del CCNL 2.11.2022;
- j. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- k. l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno, dell'indennità di servizio festivo e dell'indennità e destinatari di cui all'art. 43, comma 3 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi) con onere a carico del Fondo di cui all'art. 40 (Fondo premialità e condizioni di lavoro);
- l. l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 13 e 14 (Orario di lavoro) del CCNL 27.10.2025, per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti;
- m. le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- n. criteri per la ripartizione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023;

- o. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione dei servizi;
 - p. criteri e modalità di incentivazione della mobilità del personale ai sensi dell'art. 1, comma 59 della Legge n. 662/1996 e smi;
 - q. 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;
 - r. eventuale possibilità di stabilire un limite individuale di turni di pronta disponibilità su base plurimensile, comunque non superiore a 9 turni al mese, fermo restando il rispetto di un limite medio mensile, sull'arco temporale considerato, pari a sette turni;
 - s. i possibili impatti sul rapporto di lavoro nell'utilizzo di sistemi di IA inerenti all'organizzazione dei servizi.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL 27.10.2025.

Art. 10

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). I criteri di ripartizione delle risorse tra **i diversi utilizzi** di cui all'art. 9, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), sono negoziati con cadenza annuale.
2. L'Azienda o Ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 9, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'Azienda o Ente convoca i soggetti sindacali di cui all'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), per l'avvio del negoziato del contratto integrativo triennale, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione. L'avvio del negoziato per le materie oggetto di contrattazione integrativa annuale avviene non oltre il 31 gennaio dell'anno di riferimento. A tal fine, prima dell'avvio della contrattazione collettiva integrativa, l'Azienda fornisce l'informativa di cui all'art. 5, comma 4, lett. b) (Informazione).
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 13 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 27.10.2025, 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 f), g), h), i), j) l), m), o), q), r), s) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 9, comma 5, lettere a), b), c), d), e), k), n), 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. 13 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 27.10.2025, 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 10 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure) del CCNL 27.10.2025.

TITOLO III INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Art. 11

Finalità e uso dell'intelligenza artificiale

1. L'intelligenza artificiale (IA) è diretta a migliorare le condizioni di lavoro, tutelare l'integrità psicofisica dei dipendenti, ridurre gli errori clinici e accrescere la qualità dei servizi erogati dalle Aziende ed Enti. L'utilizzo in ambito lavorativo deve essere sicuro, trasparente e proporzionato agli obiettivi in relazione al suo ambito di impiego; esso deve inoltre tutelare sempre la dignità delle persone e garantire la riservatezza dei dati.
2. Le Aziende ed Enti, qualora intendano introdurre o utilizzare sistemi di IA o algoritmi automatizzati a supporto di specifici processi in ambito sanitario, organizzativo o gestionale che incidano sul rapporto di lavoro, forniscono preventiva informativa al dipendente, secondo modalità e limiti di cui all'art. 1-bis del d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152. L'informativa riguarda, in particolare:
 - a. gli scopi e le finalità del sistema di IA utilizzato;
 - b. gli ambiti di utilizzo;
 - c. le tipologie di dati trattati, le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione;
 - d. il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse;
 - e. le possibili ricadute sull'organizzazione del lavoro, sulla tipologia di attività da svolgere, sull'intensità dell'impegno richiesto al dipendente, sulla salute e sicurezza e sulla valutazione della performance;
 - f. i criteri generali di funzionamento dei sistemi di IA utilizzati che incidano sulla valutazione della prestazione.
3. I possibili impatti sul rapporto di lavoro nell'utilizzo di sistemi di IA inerenti all'organizzazione dei servizi sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. s) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

Art. 12

Garanzie per il dipendente nell'uso dell'intelligenza artificiale

1. L'utilizzo di sistemi di IA non può dar luogo a decisioni prevalentemente e/o esclusivamente automatizzate e né sostituire la volontà del datore di lavoro per tutto ciò che concerne atti che producano effetti giuridici (ovvero la nascita, la modifica

o l'estinzione di un diritto o di un obbligo) o che incidano in modo significativo sul rapporto di lavoro del dipendente, senza un appropriato e congruo intervento umano che permetta di valutare anche criticamente l'output dell'IA.

2. È garantito al dipendente il diritto di conoscere, in forma comprensibile, i criteri generali di funzionamento dei sistemi di IA utilizzati che incidano sulla valutazione della prestazione, sull'assegnazione di obiettivi e sull'orario di lavoro o su altri aspetti rilevanti del rapporto di lavoro.
3. L'uso dell'IA deve avvenire nel rispetto dei principi di trasparenza, proporzionalità, di non discriminazione e non nocività (non ledere salute, dignità e riservatezza) in relazione all'ambito di impiego, evitando effetti distorsivi o penalizzanti nei confronti del dipendente.

Art. 13

Responsabilità nell'uso dell'intelligenza artificiale

1. L'IA non sostituisce la capacità interpretativa umana; l'algoritmo fornisce risultati, suggerimenti, correlazioni, ma la decisione ultima resta un atto umano, che richiede discernimento, responsabilità e capacità di valutare il contesto.
2. Resta ferma la responsabilità dirigenziale e dei titolari dei poteri decisionali, che non può essere delegata ai sistemi di IA, la stessa va commisurata in relazione alle condizioni organizzative, all'adeguatezza degli strumenti messi a disposizione dall'Azienda ed Ente, al livello di formazione garantito al dipendente.

TITOLO IV

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I

Sistema di classificazione professionale

Art. 14

Istituzione e aggiornamento di profili professionali

1. Con l'entrata in vigore del presente CCNL sono istituiti:
 - a) nel ruolo tecnico dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari: il profilo di "Tecnologo alimentare" di cui alla Legge 18 gennaio 1994, n. 59, finalizzato allo studio, sorveglianza, conduzione, collaudo dei processi di lavorazione degli alimenti e dei prodotti biologici correlati e diretto a garantire la sostenibilità del sistema agro-alimentare;
 - b) nel ruolo tecnico dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari: il profilo Specialista in Cybersecurity Risk al fine di gestire i rischi connessi alla cybersicurezza delle infrastrutture, dei sistemi e dei servizi ICT;
 - c) nel ruolo tecnico dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari: il profilo di mediatore culturale al fine di rimuovere le barriere linguistiche, culturali, sociali nella fruizione delle prestazioni sanitarie e nel rapporto con l'Azienda;
 - d) nel ruolo tecnico dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari: il profilo di amministratore di sistema finalizzato alla gestione, fra gli altri, dei sistemi e degli accessi informatici e della sicurezza di banche dati;
 - e) nel ruolo tecnico dell'area degli assistenti il profilo di autista di mezzi di soccorso con funzioni di soccorritore finalizzato a prevedere ordinariamente le funzioni di soccorritore;
 - f) nel ruolo sociosanitario dell'area degli Operatori, il profilo di assistente di studio odontoiatrico, finalizzato all'assistenza dell'odontoiatra e dei professionisti sanitari negli ambiti tecnico clinico, ambientale e strumentale, relazionale, segretariale e amministrativo.
2. Sono e modificati e/o integrati in particolare:
 - a) il profilo di Specialista della comunicazione istituzionale è integrato con le nuove competenze sociali e digitali, in materia di strategie comunicative specifiche per i social media, piattaforme social.
 - b) i profili di "collaboratore amministrativo-professionale" e "collaboratore tecnico-professionale", i quali assumono rispettivamente la denominazione di "Funzionario amministrativo" e "Funzionario tecnico" sono integrati,

- limitatamente alle ARPA, con le competenze necessarie per le attività e gli interventi ispettivi nonché le funzioni di controllo ambientale;
- c) il profilo di assistente informatico al fine di adeguare le implementazioni informatiche finalizzate a far fronte alle nuove problematiche su reti e attacchi informatici;
 - d) il profilo di operatore tecnico al fine di consentire alle Aziende ed Enti di poter prevedere specifiche attività dedicate al soccorso animale.
3. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, il profilo di “collaboratore amministrativo-professionale” assume la denominazione di “Funzionario amministrativo” e il profilo di “collaboratore tecnico-professionale” assume la denominazione di “Funzionario tecnico”.
 4. A seguito delle modifiche di cui ai commi 1 e 2 le attribuzioni dei profili e i requisiti di accesso aggiornati sono riportati nella declaratoria contenuta nell’Allegato A.
 5. Per i profili già posti ad esaurimento da precedenti CCNL, si continua a fare riferimento alle “Declaratorie delle categorie e profili” di cui all’allegato 1 del CCNL 07.04.1999, come modificato dall’allegato 1 del CCNL integrativo 20.09.2001 e dall’allegato 1 del CCNL 19.04.2004.
 6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 15 (Istituzione del profilo di “Educatore professionale socio pedagogico”), l’art. 16 (Accesso all’area di elevata qualificazione) e l’art. 17 (Declaratoria delle aree e dei profili) del CCNL 27.10.2025 nonché l’Allegato 1 del CCNL relativo al personale del comparto sanità - Sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria del 21.2.2024.

Capo II

Sistema degli Incarichi

Art. 15

Definizione, principi e tipologie

1. Il sistema degli incarichi è costituito dalle tipologie di incarico, dalla loro graduazione e dalle procedure di assegnazione, caratterizzate da trasparenza, oggettività e imparzialità delle scelte nonché dalla verifica delle competenze. Esso rappresenta una fondamentale componente del sistema classificatorio del personale.

2. Ferma restando la sovraordinazione nell'ambito dell'organizzazione aziendale e le peculiari competenze e responsabilità del Dirigente, il sistema degli incarichi si basa sui principi di maggiore responsabilità e di impegno realmente profuso, valorizzazione del merito e della prestazione professionale ed è funzionale ad una efficace organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e regionale, finalizzati a promuovere lo sviluppo professionale, mediante il riconoscimento dell'autonomia operativa.
3. Gli incarichi richiedono lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse nell'ambito del profilo di appartenenza nonché:
 - a) per gli incarichi di posizione: assunzione diretta di responsabilità;
 - b) per gli incarichi di funzione organizzativa e professionale: significative competenze organizzative e/o professionali rispetto a quelle proprie del profilo posseduto. Il personale interessato esercita attività e funzioni connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.
4. Sono istituiti in tutti i ruoli i seguenti incarichi:
 - a) Incarico di posizione, per il solo personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione;
 - b) Incarico di funzione organizzativa, per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari;
 - c) Incarico di funzione professionale, per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari e per le aree degli assistenti e degli operatori.

Non è consentita l'attribuzione di più incarichi contemporaneamente, fatto salvo l'incarico di sostituzione.
5. Gli incarichi, in relazione all'articolazione organizzativa di appartenenza, sono sovraordinati come segue:
 - gli incarichi di posizione sono sovraordinati agli incarichi di funzione organizzativa;
 - gli incarichi di funzione organizzativa sono sovraordinati agli incarichi di funzione professionale.
6. Fermo restando il comma 5, la sovraordinazione interna alla singola tipologia incarichi di funzione organizzativa e di funzione professionale è determinata dal livello di complessità connesso a ciascun incarico secondo il modello organizzativo presente nell'Azienda o Ente con conseguente proporzionale differenziazione del trattamento economico. Le diverse tipologie di incarico, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse, possono comunque raggiungere una corrispondente valorizzazione economica nel quadro della graduazione degli incarichi prevista a livello aziendale. Le principali tipologie di incarico sono delineate nei successivi articoli e riassunte nella seguente tabella:

Area	Tipologia Incarico	Complessità		
		Base	Media	Elevata
		valori complessivi (parte fissa e variabile)		
Elevata qualificazione	Incarico di posizione	da 10.000 a 20.000		
Professionisti della salute e dei funzionari	Funzione organizzativa	---	4.000 - 9.500	9.501 - 13.500
	Funzione Professionale	1.000 – 3.500	4.000 - 9.500	9.501 - 13.500
Assistenti	Funzione Professionale	930	1.800	3.000
Operatori	Funzione Professionale	700	1.500	2.000

7. Gli incarichi sono svolti nel rispetto del D. Lgs. 66/2003 in materia di riposo giornaliero e settimanale e di orario massimo di lavoro.
8. Il presente articolo disapplica e sostituisce, a decorrere dall'1.1.2027, l'art. 24 (Definizione, principi e tipologie) del CCNL 2.11.2022.

Art. 16 **Contenuto e requisiti degli incarichi**

1. Gli incarichi di posizione sono finalizzati ad assicurare lo svolgimento di funzioni organizzative e professionali caratterizzate da livelli di competenza e responsabilità professionale, amministrativa e gestionale nonché autonomia, conoscenze e abilità particolarmente elevate, atte ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi in proficua collaborazione con i medesimi, anche in presenza di eventi straordinari, costituendo il collegamento con i dirigenti di riferimento. In particolare:
 - per il personale del ruolo sanitario: rappresenta punto di riferimento di alta qualificazione, finalizzato al consolidamento, sviluppo e diffusione di competenze sanitarie avanzate relative ai processi di cura, riabilitativi, diagnostici e di prevenzione, decisionali e valutativi;
 - per il personale del ruolo sociosanitario: rappresenta punto di riferimento della competenza e consulenza sociosanitaria nelle situazioni di bisogno e di disagio o nello sviluppo e diffusione di competenze nei processi gestionali all'interno di un gruppo o di un'organizzazione con assunzione di diretta responsabilità, anche con funzioni di controllo;
 - per il personale dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico: rappresenta punto di riferimento della competenza nello sviluppo e diffusione di processi gestionali e amministrativi all'interno di un gruppo o di un'organizzazione con assunzione di diretta responsabilità, anche con funzioni di controllo, di

programmazione, di ricerca e analisi indispensabili per le attività svolte nell'articolazione organizzativa.

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

2. Gli incarichi di funzione organizzativa istituibili sono solo di media ed elevata complessità e comportano l'assunzione di specifiche responsabilità quali la gestione dei processi clinico-assistenziali, diagnostici, riabilitativi, di prevenzione e formativi, anche di tutoraggio ovvero percorsi socio sanitari integrati ovvero processi relativi alla gestione di servizi complessi, connessi all'esercizio della propria funzione in relazione allo specifico ruolo di inquadramento con autonomia, conoscenze e abilità, anche elevate, atti ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi. La graduazione viene effettuata in relazione alla dimensione organizzativa di riferimento, al livello di autonomia e responsabilità della funzione, al tipo di specializzazione richiesta, alla complessità ed implementazione delle competenze, alla valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda o Ente.
3. Gli incarichi di funzione professionale sono suddivisi in incarichi di complessità base, media ed elevata:
 - a) per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari: al personale neoassunto o inquadrato nell'area a seguito della progressione tra le aree e al personale già in servizio non destinatario di un incarico di media o elevata complessità, è automaticamente riconosciuto l'incarico di complessità base il quale implica lo svolgimento di compiti e attività connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione; tale incarico è automaticamente aggiornato in relazione ad eventuali successive strutture aziendali di assegnazione. La graduazione degli incarichi di media ed elevata complessità è effettuata in relazione alla dimensione organizzativa di riferimento, al livello di autonomia e responsabilità della funzione, al tipo di specializzazione richiesta, alla complessità ed implementazione delle competenze, alla valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda o Ente; tali incarichi comportano lo svolgimento di attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici, anche di tipo clinico-assistenziale, diagnostico, riabilitativo, di prevenzione ovvero ad alta integrazione sociosanitaria ovvero lo svolgimento di attività richiedenti rilevanti conoscenze specialistiche in materia amministrativa/contabile, tecnica o professionale, anche trasversale, in relazione allo specifico ruolo di inquadramento, con eventuali funzioni di processo e/o responsabilità di risultato;
 - b) per l'area degli assistenti: gli incarichi comportano attività caratterizzate da significativa conoscenza ed esperienza maturate negli ambiti professionali e

specialistici ovvero rappresentano punto di riferimento del processo tecnico organizzativo o amministrativo contabile;

- c) per l'area degli operatori: gli incarichi comportano attività con particolari contenuti professionali e/o normativi ovvero lo svolgimento di funzioni di tutoraggio nei confronti degli altri operatori della stessa unità organizzativa ovvero lo svolgimento di funzioni di primo coordinamento operativo nell'ambito del gruppo di lavoro di riferimento.

4. Ferma restando la valutazione positiva della performance individuale con riferimento alle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, e l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, gli ulteriori requisiti richiesti per l'assegnazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale di media e alta complessità per l'area dei Professionisti della salute e dei Funzionari e di qualsiasi livello di complessità per le aree degli Assistenti e degli Operatori, in relazione ai diversi ruoli, sono i seguenti:

Area	Tipologia incarico di funzione		Sanitario	Sociosanitario	Amministrativo, Professionale e Tecnico
Professionisti della salute e dei funzionari	Organizzativa		Diploma di laurea o titolo equipollente unitamente al possesso di una esperienza professionale di tre anni		
			Per la sola funzione di coordinamento, il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 4 e 5 della legge n. 43/2006	---	---
	Professionale	Professionista specialista	Possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 1, lett. c) della Legge n. 43/2006	Master di primo livello attinente all'incarico oggetto di selezione	---
		Professionista esperto	Acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari individuati dall'Azienda o Ente con apposito regolamento, unitamente al possesso di una esperienza professionale di tre anni		
		Funzione professionale	5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza		
Assistenti e Operatori		Funzione professionale	Possesso di almeno 5 anni di esperienza nel profilo di appartenenza e titolo di abilitazione se richiesto per l'esercizio della professione		

Nel calcolo dell'esperienza professionale si considerano tutti i periodi di servizio, anche non continuativi, maturati nel medesimo o corrispondente profilo, svolti anche a tempo determinato e/o parziale:

- nel territorio nazionale: presso Aziende ed Enti o Istituti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione), altre amministrazioni di comparti diversi, ospedali privati accreditati, ospedali, Aziende Ospedaliero-universitarie pubbliche e private o altre strutture pubbliche;
 - all'estero: presso strutture pubbliche la cui esperienza deve essere certificata dalle strutture stesse e riconosciuta in base alle disposizioni legislative vigenti.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce, a decorrere dall'1.1.2027, gli art. 25 (Contenuto degli incarichi di posizione) e 28 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa) del CCNL 2.11.2022 e l'articolo 21 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale) del CCNL del 27.10.2025.

Art. 17

Istituzione e graduazione degli incarichi

1. Le Aziende ed Enti in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale istituiscono, con gli atti previsti dagli stessi, gli incarichi di cui al presente Capo nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali".
2. Le Aziende ed Enti, nel rispetto delle disposizioni e della legislazione nazionale e regionale vigente, nonché previo confronto ai sensi dell'art. 6 comma 3, lett. e) (Confronto aziendale), con esclusione dell'incarico di base, formulano in via preventiva i criteri per la graduazione degli incarichi e individuano l'importo della relativa indennità entro i valori minimo e massimo indicati nella tabella di cui all'art. 15, comma 6 (Definizione, principi e tipologie), tenendo conto delle eventuali linee di indirizzo regionali.
3. Il numero massimo di incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità elevata istituibili da ciascuna azienda o ente non può superare complessivamente il 20% del numero degli incarichi di funzione organizzativa e professionale di complessità media. Tale percentuale può essere incrementata a livello aziendale compatibilmente con le disponibilità del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali.
4. La graduazione delle funzioni, con esclusione degli incarichi di base, è effettuata dalle Aziende od Enti sulla base dei seguenti criteri e parametri, anche semplificabili ed integrabili, al fine di adattarli alla loro specifica situazione organizzativa:
 - a) dimensione organizzativa di riferimento;

- b) presenza di eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento;
 - c) grado di complessità, autonomia e responsabilità, anche amministrativa e gestionale, e controllo secondo gli obiettivi di pertinenza dell'incarico oggetto di assegnazione;
 - d) livello di governo dei processi nell'attività/servizio di riferimento;
 - e) grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
 - f) valenza strategica dell'incarico oggetto di assegnazione rispetto alla mission e agli obiettivi propri dell'Azienda o Ente;
 - g) affidamento di programmi di aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze formative dell'Azienda o Ente.
5. In via sperimentale, l'istituzione di incarichi di professionista specialista che richiedano, per le caratteristiche e la complessità dell'incarico da ricoprire, una Laurea Magistrale in Scienze Infermieristiche Specialistiche di cui al Decreto 6.2.2026 del Ministero dell'Università e della ricerca, è prevista solo nella fascia di complessità elevata. Possono essere altresì previsti specifici incarichi di funzione professionale, laddove siano previsti nell'organizzazione aziendale, quale il Disability Manager, responsabile dei processi di inserimento lavorativo delle persone con disabilità ai sensi dell'art. 39-ter del D.Lgs. n. 165/2001.
6. Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di posizione assume la denominazione di "Indennità di posizione"; il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di funzione assume la denominazione di "Indennità di funzione". L'indennità si compone di una parte fissa - coincidente con il valore minimo - e di una parte variabile; tali valori sono lordi per tredici mensilità e insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico definito entro il valore massimo annuo indicato nella tabella di cui all'art. 15, comma 6 (Definizione, principi e tipologie). Il valore dell'indennità di funzione di parte fissa assorbe e ricomprende l'eventuale valore dell'indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 1.678,48 per tredici mensilità. Resta ferma la corresponsione della premialità nel caso di valutazione positiva.
7. Il valore dell'incarico di complessità base, per tutti i ruoli, è composto della parte fissa ed è stabilito in € 1.000 annui, compresa la tredicesima mensilità. Ove in sede di contrattazione integrativa siano state individuate le relative risorse a copertura nell'ambito del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, l'indennità di funzione per gli incarichi professionali di base dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari può essere incrementata di una quota variabile sino al raggiungimento del valore massimo annuo complessivo indicato nella tabella di cui all'art. 15, comma 6 (Definizione, principi e tipologie); tale quota variabile può essere diversificata per singola UO/Servizio sulla base dei criteri definiti in sede aziendale previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. e) (Confronto aziendale).

8. L'indennità di posizione e l'indennità di funzione, qualora quest'ultima di valore superiore a 5.000 euro annui, assorbono il compenso per il lavoro straordinario fatto salvo quanto previsto nei successivi periodi e nel comma 9. L'Azienda, nei limiti del budget destinato allo straordinario, può prevedere un plafond di ore predefinito finalizzato al riconoscimento economico dello straordinario per gli incarichi di funzione di valore superiore a 5.000 euro annui sulla base di specifica regolamentazione aziendale. In alternativa al riconoscimento economico dello straordinario e compatibilmente con le esigenze organizzative, la regolamentazione di cui al precedente periodo può prevedere che le ore eccedenti l'orario contrattuale siano compensate con opportuni recuperi orari con esclusione del recupero a giornata intera. Resta fermo il limite massimo del ricorso al lavoro straordinario previsto dall'art. 47 del CCNL 2.11.2022.
9. Il dipendente cui è conferito un incarico di funzione svolge, laddove previsto, servizio di pronta disponibilità rispetto la tipologia di incarico attribuito. In tal caso, le ore sono remunerate secondo l'art. 31 commi 6 e 7 (Servizio di pronta disponibilità) del CCNL 27.10.2025.
10. Il presente articolo disapplica e sostituisce, a decorrere dall'1.1.2027, gli art. 26 (Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione) e 30 (Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale) del CCNL 2.11.2022 e l'art. 23 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) del CCNL del 27.10.2025.

Art. 18

Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi

1. L'incarico di posizione è conferito al solo personale, di tutti i ruoli, inquadrato nell'area del personale ad elevata qualificazione.
2. Gli incarichi di funzione organizzativa di media ed elevata complessità sono conferiti al solo personale, di tutti i ruoli, inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari.
3. Gli incarichi di funzione professionale sono conferiti al personale, di tutti i ruoli, inquadrato nelle aree dei professionisti della salute e dei funzionari, degli assistenti e degli operatori. Gli incarichi di funzione professionale sono conferibili anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura non superiore a € 5.000; in tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa. La percentuale massima di incarichi conferibili al personale

delle aree degli assistenti e degli operatori è pari al 12% del numero degli incarichi istituiti nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari.

4. Gli incarichi sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di cinque anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in comando, una durata corrispondente alla durata dell'incarico o del comando. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.
5. Nel caso di vacanza di incarico, prima dell'avvio della procedura selettiva, è facoltà dell'Azienda o Ente di attivare una manifestazione di interesse interna mediante avviso, destinata al personale interessato a ricoprire un diverso incarico, al fine di acquisire la disponibilità di candidati all'incarico vacante. I criteri selettivi di comparazione dei curriculum e gli ulteriori aspetti di natura operativa, ivi compreso eventuale colloquio, sono regolamentati a livello aziendale e sono riportati nell'avviso di selezione.
6. Le Aziende ed Enti, previo confronto ai sensi dell'art. 6 comma 3, lett. d) (Confronto aziendale), formulano in via preventiva i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi. Le Aziende e gli Enti provvedono altresì, con esclusione degli incarichi di base dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, all'istituzione degli incarichi e alla descrizione di ciascuno di essi.
7. Fatta salva l'eventuale preventiva manifestazione di interesse di cui al comma 5, la selezione deve prevedere la valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree, gli ambiti e i profili e in particolare deve essere attribuito un peso equilibrato all'esperienza professionale, al titolo/i di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale, escludendo, quindi automatismi generalizzati e basati sull'anzianità di servizio. Nell'ambito della selezione per gli incarichi di funzione organizzativa o professionale sono da valorizzare la laurea magistrale o specialistica, il master universitario di primo o secondo livello o eventuali percorsi formativi universitari.
8. Gli incarichi, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, sono attribuiti dal Direttore Generale dell'Azienda o Ente, con provvedimento scritto e motivato che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività, i criteri, la procedura di valutazione nonché i criteri di funzionamento dell'intelligenza artificiale eventualmente applicati ad essa, il trattamento economico e gli obiettivi generali da conseguire.
9. Alla scadenza dell'incarico, lo stesso è rinnovato a seguito dell'esito positivo della valutazione e all'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

10. Qualora, al termine dell'incarico, la valutazione sia negativa o vi sia la presenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa si procede:

- per l'area di elevata qualificazione: all'affidamento di altro incarico di posizione di valore economico complessivo inferiore e non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione;
- per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari: per i titolari di incarico di media o elevata complessità, all'affidamento di un incarico professionale di complessità base;
- per il personale appartenente all'area degli operatori e all'area degli assistenti: la perdita dell'incarico.

Non si dà luogo, per qualsiasi tipologia di incarico, ivi compreso l'incarico di base, alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno della valutazione negativa.

11. Può essere disposta la revoca prima della scadenza dell'incarico, con esclusione degli incarichi di base, con atto scritto e motivato, per effetto:

- a) della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 19 (Valutazione degli incarichi);
- b) a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa.

Nel caso sia disposta la revoca dell'incarico si applica il comma 10.

12. Qualora l'Azienda o Ente, a seguito di processi di riorganizzazione derivanti dalla modifica dell'atto aziendale, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa il dipendente resta inquadrato nell'area, ruolo e profilo di appartenenza e:

- per l'area di elevata qualificazione: al dipendente viene affidato altro incarico di posizione anche di valore economico complessivo inferiore, ferma restando la garanzia della parte fissa dell'indennità di posizione;
- per l'area dei professionisti della salute e dei funzionari: al dipendente con incarico di media o elevata complessità è affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore ma non al di sotto del valore dell'indennità di funzione di parte fissa corrispondente alla complessità dell'incarico revocato. Qualora il dipendente ritornasse titolare di un incarico di funzione professionale di complessità base, viene garantita la parte fissa dell'indennità di funzione corrispondente alla fascia di complessità dell'incarico revocato fino alla naturale scadenza dell'incarico precedentemente assegnato;
- per le aree degli operatori e degli assistenti: può essere affidato altro incarico di funzione anche di valore economico inferiore.

L'attribuzione degli incarichi effettuata ai sensi del presente comma avviene senza procedura selettiva di cui al comma 7.

13. In caso di assenze prolungate del titolare di un incarico di funzione, superati due mesi le Aziende o Enti possono affidare la sostituzione, nei limiti delle risorse del relativo fondo, ad altro dipendente della stessa UO/Servizio o, in subordine, Dipartimento, anche titolare di incarico di base o di altre tipologie di incarico, inquadrato nella medesima area e profilo in possesso dei relativi requisiti. Lo svolgimento dell'incarico di sostituzione è retribuito con un importo attribuito a titolo retribuzione di premialità pari al 50% della parte fissa dell'incarico sostituito; esso non può superare i 12 mesi dalla data di assegnazione. Al termine del periodo di sostituzione, qualora permanga la necessità di attribuire una nuova sostituzione sul medesimo incarico, esso va riassegnato, ove possibile, con criterio di rotazione. Il dipendente titolare dell'incarico al rientro in servizio completa il proprio periodo di incarico. Laddove il titolare cessi dal servizio l'Azienda procede alla assegnazione dell'incarico ad altro dipendente secondo le procedure selettive previste dal presente articolo. Le sostituzioni previste dal presente comma non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito della medesima area di inquadramento. Gli ulteriori aspetti di natura operativa sono regolamentati a livello aziendale.
14. Nel periodo di permanenza nell'incarico il dipendente può partecipare alle selezioni per la progressione economica all'interno dell'area qualora sia in possesso dei relativi requisiti.
15. Il presente articolo disapplica e sostituisce, a decorrere dall'1.1.2027, l'art. 27 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione) del CCNL 2.11.2022 e l'art. 22 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale) del CCNL del 27.10.2025.

Art. 19

Valutazione degli incarichi

1. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico è soggetto a specifica valutazione annuale nonché, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base, a valutazione al termine dell'incarico, secondo i criteri e la procedura prevista dalla regolamentazione aziendale. Nella valutazione di termine incarico si tiene conto anche dell'esito delle valutazioni annuali. Il personale titolare dell'incarico di funzione professionale di base è soggetto alla sola valutazione annuale sulla performance.
2. I criteri e la procedura di valutazione, ivi compresi eventuali criteri di funzionamento dell'intelligenza artificiale applicati alla procedura valutativa, devono essere preventivamente posti a conoscenza dell'interessato in sede di

attribuzione dell'incarico, come previsto dall'art. 18 comma 6 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi).

3. La valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione della retribuzione di premialità.
4. Allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità l'eventuale rinnovo o l'affidamento di altro incarico, tre mesi prima della naturale scadenza dell'incarico stesso viene effettuata la valutazione di fine incarico.
5. L'Azienda o Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa acquisisce, in contraddittorio, le considerazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona o legale di sua fiducia.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce, a decorrere dall'1.1.2027, l'art. 34 (Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione) del CCNL 2.11.2022.

Art. 20

Decorrenze e disapplicazioni del Titolo III

1. Fermo restando quanto previsto nell'art. 3 (Conferme) sono disapplicati a decorrere dall'1.1.2027:
 - a) con riferimento al CCNL 2.11.2022:
 - l'art. 21 (Norme di prima applicazione);
 - l'art. 33 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area degli assistenti e dell'area degli operatori);
 - l'art. 35 (Norma transitoria per gli incarichi di funzione organizzativa);
 - l'art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi);
 - l'art. 38 (Decorrenza e disapplicazioni del Titolo III);
 - b) con riferimento al CCNL 27.10.2025:
 - l'art. 16 (Accesso all'area di elevata qualificazione);
 - l'art. 19 (Modifica agli artt. 21 e 35 del CCNL 2.11.2022);
 - l'art. 24 (Norma transitoria per gli incarichi di funzione professionale).

Capo III

Progressioni e mansioni superiori

Art. 21

Progressione tra le aree

1. In relazione al piano triennale dei fabbisogni, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore, anche ad un profilo di diverso ruolo, avvengono tramite procedura selettiva interna unitamente alla comparazione delle ultime tre valutazioni di performance individuale conseguite dal dipendente disponibili in ordine cronologico, sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
2. In caso di progressione tra le aree il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 comma 11, lett. d) (Periodo di prova) del CCNL 27.10.2025, fatto salvo il caso di progressione ad un profilo di diverso ruolo.
3. In caso di progressioni tra le aree il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nei fondi di cui agli artt. 39 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 40 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).
4. Il personale che alla data della progressione di cui comma 1 risulti avere in godimento un trattamento economico, composto da stipendio tabellare, differenziali economici di professionalità, indennità di qualificazione professionale ed eventuale indennità professionale specifica e/o assegno *ad personam*, superiore rispetto al tabellare iniziale, indennità di qualificazione professionale o la parte fissa dell'incarico di base ed eventuale indennità professionale specifica previsto per la nuova area, è collocato nel differenziale economico di professionalità di valore minore o uguale al suddetto trattamento economico; l'eventuale ulteriore differenza è mantenuta come assegno *ad personam* riassorbibile con l'acquisizione del differenziale economico di professionalità successivo. Il predetto assegno *ad personam* è a carico del Fondo di cui all'art. 39 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali). Non si dà luogo al riassorbimento dell'assegno *ad personam* se l'incremento del tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali.

5. In caso di progressione all'area del personale di elevata qualificazione, in conformità a quanto disposto dall'Art. 100 comma 1 del CCNL 2.11.2022 (Trattamento economico tabellare del personale di elevata qualificazione), non si applica il comma 4.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 18 (Progressione tra le aree) del CCNL 27.10.2025.

Art. 22

Progressione economica all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuibili “differenziali economici di professionalità” da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. I differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati.
2. Il presente articolo non si applica al personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione.
3. I differenziali economici di professionalità complessivamente conseguibili da ciascun dipendente e il valore annuo lordo di ciascuno di essi, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area sono indicati, distinti per area di inquadramento, nell'allegata tabella E. Ove il dipendente sia transitato per mobilità da altra azienda o ente, sono mantenuti i “differenziali economici di professionalità” maturati nell'azienda o ente di provenienza come previsto all'Art. 23 comma 2 (Disposizioni particolari sulla conservazione del trattamento economico in godimento) del CCNL 2.11.2022 e potrà partecipare alla progressione economica all'interno dell'area di appartenenza secondo quanto previsto dal presente articolo.
4. L'attribuzione dei “differenziali economici di professionalità”, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori e avviene mediante procedura selettiva, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
 - a) possono partecipare i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 3, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. È inoltre condizione necessaria l'assenza, nei due anni antecedenti la data di cui al primo

periodo del comma 5, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

- b) la quota di risorse da destinare ai “differenziali economici di professionalità” attribuibili nell'anno viene definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), comma 5 lett. a), nel limite delle risorse di cui al comma 5 previste per la copertura finanziaria degli stessi, tenendo conto, equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli. Una quota delle risorse così destinate non superiore al 10% viene finalizzata all'attribuzione dei “differenziali economici di professionalità” secondo i criteri di priorità e le modalità di cui alla lett. e). Le risorse di tale quota eventualmente non utilizzate sono destinate all'attribuzione dei “differenziali economici di professionalità” secondo gli ordinari criteri definiti ai sensi del presente articolo;
- c) non è possibile attribuire più di un “differenziale economico di professionalità” al dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- d) i “differenziali economici di professionalità” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area o percentuale di addensamento di cui alla lettera b), previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente:
 - per una quota non inferiore al 40% del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - per una quota non superiore al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata. Per “esperienza professionale” deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo; il punteggio può essere determinato anche in misura non strettamente proporzionale alla durata della stessa, tenuto conto del diverso accrescimento delle competenze professionali derivanti dall'esperienza acquisita nelle varie fasi della vita lavorativa;

- per una quota percentuale residua fino a raggiungere il 100% del punteggio totale, in base ad eventuali ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'Art. 9, comma 5, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.
- e) una volta stilata la graduatoria di cui alla lettera d) viene assicurata, entro i limiti della quota di risorse individuata ai sensi della lett. b) secondo periodo, priorità nell'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità": al personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nell'area di inquadramento o ex categoria senza aver mai conseguito progressioni economiche, e al personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nell'area di inquadramento o ex categoria e che, durante tale periodo, abbia conseguito fino a due progressioni economiche. Per "esperienza professionale" deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, nel medesimo o corrispondente profilo;
- f) dopo aver effettuato l'attribuzione con i criteri e le modalità di cui alla lettera e) si procede, nell'ambito della stessa graduatoria, con l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" al restante personale che non rientri nella casistica di cui alla lett. e) e, in caso di parità di punteggio, si applicheranno i criteri di priorità di seguito riportati:
- f1) personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
 - f2) personale con il maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale economico di professionalità";
- g) in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) comma 5, lett. c), possono essere definiti ulteriori e subordinati criteri di priorità in caso di parità di punteggi determinati ai sensi della lettera f) nel rispetto del principio di non discriminazione.
5. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. 39 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 4, lett. b). Le risorse tornano nella disponibilità dello stesso fondo in caso di passaggio di area o comunque di cessazione dal servizio, tenendo conto di quanto previsto al comma 6.

6. I “differenziali economici di professionalità” di cui al presente articolo cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le aree, fatto salvo quanto previsto dall’art. 21 comma 4 (Progressione tra le aree).
7. In considerazione di quanto previsto al comma 4 lett. d), l’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all’anno a cui si riferisce l’attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.
8. Il presente articolo disapplica e sostituisce, a decorrere dall’1.1.2027, l’art. 19 (Progressione economica all’interno delle aree) del CCNL 2.11.2022.

Art. 23 **Mansioni superiori**

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dai commi 2, 3 e 4 dell’art. 52 del D. Lgs n. 165 del 2001 per la parte demandata alla contrattazione.
2. Nell’ambito del sistema di classificazione del personale si considerano “mansioni immediatamente superiori” le attività svolte dal dipendente in modo prevalente, proprie del profilo, ruolo e area immediatamente superiore rispetto a quelle di inquadramento del dipendente stesso.
3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 2 avviene nei seguenti casi:
 - a. vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante;
 - b. sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell’assenza per ferie, per la durata dell’assenza.
4. Il conferimento delle mansioni immediatamente superiori di cui al comma 2 è comunicato per iscritto al dipendente incaricato mediante le procedure stabilite secondo i propri ordinamenti sulla base di criteri definiti da ciascuna azienda ed ente, previo confronto aziendale ai sensi dell’art. 6, comma 3, lett. m) (Confronto aziendale), che tengano conto del contenuto professionale delle attività da conferire.
5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori indicate nel comma 2 ha diritto alla differenza fra la retribuzione mensile di cui all’art. 59, comma 2, lett. a) (Retribuzione e sue definizioni) del CCNL 27.10.2025 relativa all’area di inquadramento del dipendente stesso e quella dell’area immediatamente superiore, ferme restando le altre voci nella misura già in godimento.

6. Il presente articolo non si applica all'area di elevata qualificazione.
7. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art. 52 del d.lgs. 165/2001.
8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 28 (Mansioni superiori) del CCNL 7.4.1999 e l'art. 41, comma 3 (Disposizioni particolari) del CCNL 7.4.1999.

TITOLO V

RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

Orario di lavoro

Art. 24

Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore.
2. Le ore destinate all'acquisizione dei crediti formativi ai sensi dell'art. 48, comma 2 del CCNL 27.10.2025, rientrano nell'orario di lavoro di cui al comma 1.
3. L'articolazione dell'orario di lavoro persegue i seguenti obiettivi:
 - ottimizzazione delle risorse umane;
 - miglioramento della qualità della prestazione;
 - ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza particolarmente finalizzato all'eliminazione delle liste di attesa;
 - miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche;
 - erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza;
 - conciliazione tempi di vita e di lavoro;
 - equa distribuzione dei carichi di lavoro.
4. Tenuto conto delle peculiarità e della specificità dell'attività svolta dalle Aziende ed enti e della necessità di garanzia della continuità assistenziale in via sperimentale, e ferma restando la garanzia del livello di servizi resi all'utenza, le Aziende ed enti, previo confronto di cui all'art. 6, comma 3, lett. a) (Confronto aziendale), possono articolare, limitatamente strutture che non erogano servizi o prestazioni sanitarie, l'orario ordinario di lavoro di cui al comma 1, su quattro giorni; l'adesione all'articolazione oraria su quattro giorni da parte del lavoratore è volontaria e comporta un riproporzionamento delle giornate di ferie annue nonché di tutte le altre assenze giornaliere dal servizio previste dalla legge e/o dai CCNL, fatto salvo il permesso per matrimonio.

5. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto. La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'Azienda o Ente nella città, alla dimensione della stessa città. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun Ufficio/Servizio/Struttura, può essere prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui al precedente comma lett. g).
6. 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. La programmazione oraria della turnistica è formalizzata entro il giorno 20 del mese precedente;
 - c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali ed annuali con orari inferiori alle 36 ore settimanali. In tal caso, nel rispetto del monte ore annuale, potranno essere previsti periodi con orari di lavoro settimanale, fino ad un minimo di 28 ore e, corrispettivamente, periodi fino a quattro mesi all'anno, con orario di lavoro settimanale fino ad un massimo di 44 ore settimanali;
 - 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, nel caso di lavoro articolato in turni continuativi sulle 24 ore, 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, laddove l'attuale articolazione del turno fosse superiore;
 - g) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture per i dipendenti:
 - genitori di figli minori, entrambi turnisti, per l'assolvimento della funzione genitoriale, con particolare attenzione alle situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare consentendo ai medesimi di svolgere turni di servizio opposti, o comunque compatibili con le loro esigenze;
 - componenti famiglie monoparentali;

- 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) tendenziale riallineamento dell'orario reale con quello contrattuale.
7. Il lavoratore 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 11.
 8. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni addetto nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.
 9. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente 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. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero del debito orario entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 92 (Struttura della retribuzione delle aree del personale di supporto, degli operatori, degli assistenti e dei professionisti della salute e dei funzionari) del CCNL 2.11.2022 e dall'art. 93 (Struttura della retribuzione dell'area del personale di elevata qualificazione) del CCNL 2.11.2022. Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dai CCNL vigenti.
 10. 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.
 11. Al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere e territoriali, l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e di Unità Operativa e alle iniziative di formazione obbligatoria, anche in modalità telematica, 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 tre giorni fino al completamento delle undici ore di riposo.

12. Con esclusione della malattia per la quale il computo orario va riconosciuto in misura pari all'orario programmato, in tutti i casi di assenza giornaliera giustificata, ai fini del computo del debito orario va riconosciuto al dipendente un orario giornaliero pari alla misura dell'orario convenzionale di cui al comma 1 del presente articolo, fatto salvo quanto diversamente previsto dal CCNL o dalle disposizioni legislative vigenti.
13. Nei casi in cui il personale del ruolo sanitario, del ruolo sociosanitario e del profilo del ruolo tecnico addetto all'assistenza, debba indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione, per ragioni di igiene e sicurezza, debbano avvenire all'interno della sede di lavoro, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a 10 minuti complessivi e forfettari destinati a tali attività, tra entrata e uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere. I tempi per le operazioni di vestizione e svestizione possono essere innalzati previa contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. 1) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).
14. Nelle unità operative che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore, ove sia necessario un passaggio di consegne, al personale sanitario e sociosanitario sono riconosciuti fino ad un massimo di 15 minuti complessivi e forfettari tra vestizione, svestizione e passaggi di consegne, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere. I tempi per le operazioni di passaggio di consegne possono essere innalzati previa contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. 1) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).
15. I controlli ufficiali di cui ai vigenti Regolamenti della U.E. ed alla correlata normativa nazionale e regionale, effettuati, su base volontaria, al di fuori dell'ordinario orario di lavoro dal personale dei servizi veterinari in equipe con i relativi dirigenti, sono considerati obiettivi prestazionali compensati con risorse a carico del Fondo premialità e condizioni di lavoro corrispondentemente incrementato, ai sensi dell'art. 103, comma 5, lett. d) del CCNL 2.11.2022, 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. I compensi riconosciuti ai sensi del presente comma remunerano interamente le relative attività e non danno diritto a compensi per lavoro straordinario o ad equivalenti riposi compensativi.
16. Le Aziende ed Enti favoriscono la partecipazione alle riunioni degli ordini professionali dei dipendenti che rivestono le cariche nei relativi organi senza riduzione del debito orario al fine di consentire loro l'espletamento del proprio mandato.

17. Sono definibili dalle Aziende ed Enti le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente articolo.

18. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 27 (Orario di lavoro) del CCNL 27.10.2025 con esclusione del comma 12 il quale entra in vigore dall'1.1.2028.

Capo II

Permessi, assenze e congedi

Art. 25

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

1. Ai lavoratori sono riconosciuti specifici permessi 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 dipendente 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, è riconosciuta anche al dipendente genitore di un figlio minorenne.
2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al comma 1:
 - a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal 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 assoggettati 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 comporto, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale nella giornata di assenza di cui all'art. 27, comma 1 (Orario di lavoro) del CCNL 27.10.2025.
6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore 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 tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel 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 lavoratore intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.
9. L'assenza per i permessi 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 dipendente 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 dipendente 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 dipendenti 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 lavoratori 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 lavoratore, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, 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'art. 54 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici) del CCNL 2.11.2022.

Art. 26

Altre aspettative e congedi previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative ed i distacchi per motivi sindacali sono regolati dai CCNQ vigenti nel tempo.
2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 e successive modificazioni ed integrazioni 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. 2 della citata legge n. 476/1984 come modificata dall'art. 52, comma 57 della legge 28 dicembre 2001, n. 448.

3. Il dipendente 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 per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.
5. Il dipendente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelli previsti dai commi 2 e 3 senza aver trascorso un periodo di servizio attivo di almeno sei 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 dipendente 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 dipendente.
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 13 (Altre aspettative previste da disposizioni di legge) del CCNL integrativo 20.9.2001 e l'art. 23, comma 1 (Disposizioni particolari) del CCNL 19.4.2004.

Art. 27

Diritto allo studio

1. Ai dipendenti sono concessi – anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'Azienda o Ente – permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna Azienda o Ente all'inizio di ogni anno.

2. I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite percentuale già stabilito dal comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.
3. Nel caso in cui la frequenza di tirocini/stages sia parte integrante del percorso di studi intrapreso, senza la quale non sia possibile il conseguimento del titolo di studio, nel monte ore indicato al comma 1 rientrano anche le ore richieste per l'espletamento di detti tirocini.
4. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgono dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art.10 della legge n. 300 del 1970.
5. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi, svolti anche in modalità telematica, destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari compreso ciclo di dottorato di ricerca qualora non svolto in congedo, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico nonché per sostenere i relativi esami.
6. Il personale di cui al presente articolo interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale. Nell'ambito della contrattazione integrativa, potranno essere previste ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea, finalizzati alla acquisizione di specifica professionalità ovvero corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo, nel rispetto delle priorità di cui al comma 6.
7. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità:
 - a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
 - b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);

- c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b) nonché i dipendenti di cui al comma 12.
8. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari o che frequentino i corsi di cui al comma 12.
9. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza sono definite dalla contrattazione integrativa.
10. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi per straordinario già effettuato.
11. Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'azienda o ente potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.
12. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4 il dipendente in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi giornalieri retribuiti previsti appositamente dal presente CCNL per la partecipazione agli esami.
13. Ai lavoratori a con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi del comma 1, iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.
14. Il presente articolo disapplica e sostituisce, a decorrere dall'1.1.2027, l'art. 62 (Diritto allo studio) del CCNL 2.11.2022.

Capo III

Ferie e festività

Art. 28

Ferie e recupero festività sopresse

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo, al dipendente spetta la retribuzione di cui all'art. 59, comma 2, lett. c) (Retribuzione e sue definizioni) del CCNL 27.10.2025.
2. Durante il periodo di ferie, in aggiunta a quanto previsto al comma 1, al dipendente spetta anche una indennità giornaliera denominata "Indennità ferie" – commisurata, per ciascun dipendente, alle indennità di cui alla successiva tavola complessivamente percepite dal dipendente nel corso del semestre (gennaio-giugno o luglio-dicembre) che precede la fruizione delle ferie – calcolata come segue: indennità complessivamente percepite dal dipendente nel semestre diviso per 6 e diviso per 26. L'indennità di cui al presente comma è posta a carico del Fondo premialità e condizioni di lavoro di cui all'art. 40 ed è corrisposta solo nel caso in cui il valore calcolato ai sensi del precedente periodo risulti almeno pari ad euro 3. 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.

Tabella indennità da considerare

Denominazione indennità	Riferimento
Indennità di turno	Art. 67, comma 2 CCNL 27.10.2025
Indennità di servizio notturno	Art. 67, comma 3 CCNL 27.10.2025
Indennità di servizio festivo	Art. 67, comma 4 CCNL 27.10.2025
Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi	Art. 68 CCNL 27.10.2025
Indennità di pronto soccorso	Art. 69 CCNL 27.10.2025

3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, in cui il sabato è considerato non lavorativo, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi.
4. Per i dipendenti che invece hanno un'articolazione oraria su sei giorni, la durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi.
5. Tutti i periodi di ferie indicati nei commi 2, 3, e 4 sono comprensivi delle due giornate previste dall' art.1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dipendenti 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 dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero. Nel caso di mobilità le ferie maturate e non godute dal dipendente presso l'Azienda o Ente di provenienza vengono conservate e sono fruite presso la nuova Azienda o Ente.
8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui agli artt. 50 (Permessi giornalieri retribuiti) del CCNL 2.11.2022, 51 (Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari) del CCNL 2.11.2022 e 39 (Permessi previsti da particolari disposizioni di legge) del CCNL 27.10.2025 conserva il diritto alle ferie.
9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 11.
10. L'Azienda o Ente concorda, tenuto conto delle richieste dei dipendenti, la pianificazione delle ferie annuali degli stessi e ne presidia il godimento al fine di garantire la loro fruizione nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. Esse sono fruite, previa autorizzazione espressa e tempestiva, e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio. La pianificazione concordata delle ferie estive avviene entro il primo quadrimestre dell'anno. L'Azienda si assicura che il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali invitandolo, se necessario formalmente, a farlo informandolo, nel contempo, in modo accurato e in tempo utile a garantire che tali ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo e la distensione cui esse sono volte a contribuire.
11. 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.
12. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno quindici giorni lavorativi continuativi di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre o, alternativamente, in caso di dipendenti con figli

in età compresa nel periodo ¹ scolastico che ne abbiano fatto richiesta, nel periodo 15 giugno - 15 settembre al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

13. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivate ragioni di servizio, il dipendente 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 dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.
14. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.
15. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero ovvero da eventi luttuosi che diano luogo ai permessi di cui all'art. 50, comma 1, lett. b) del CCNL 2.11.2022 (Permessi giornalieri retribuiti). E' cura del dipendente informare tempestivamente l'Azienda o Ente ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.
16. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui al secondo periodo di comporta 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 deve essere previamente autorizzato dal dirigente o responsabile in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui al comma 14.
17. Il presente articolo disapplica e sostituisce, a decorrere dall'1.1.2027, l'art. 35 (Ferie e recupero festività soppresse) del CCNL 27.10.2025.

Art. 29

Ferie e riposi solidali

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente della stessa azienda o ente che abbia necessità di prestare assistenza 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 lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art.10 del D. Lgs.n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20

¹ Eliminato il periodo "dell'obbligo"

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 sopprese di cui all'art. 28, comma 6 (Ferie e recupero festività sopprese).

2. I dipendenti 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 un 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 dipendenti 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 lavoratori 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 dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività sopprese allo stesso spettanti, nonché dei permessi orari retribuiti 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'art. 38 (Ferie e riposi solidali) del CCNL 27.10.2025.

Capo IV

Formazione del personale

Art. 30

Principi generali e finalità della formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle Aziende ed Enti.
2. 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.
3. 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 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;
 - favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
 - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di 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 multidisciplinare nella prospettiva dell'integrazione dei servizi territoriali ed ospedalieri per garantire il passaggio delle informazioni cliniche e la continuità assistenziale.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 46 (Principi generali e finalità della formazione) del CCNL 27.10.2025.

Art. 31

Pianificazione strategica di conoscenze e saperi

1. Le parti riconoscono l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi differenziati per *target* di riferimento, al fine di colmare lacune di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti 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, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 66, comma 3 del CCNL 2.11.2022 (Destinatari dei processi della formazione):
 - favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, quelle relative al lavoro agile e quelle relative alla telemedicina. Per il personale dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico la formazione persegue in particolare, obiettivi di sviluppo delle competenze alla transizione ecologica e semplificazione amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;
 - assicurano adeguati percorsi formativi sull'utilizzo dei sistemi di IA, al fine di farne comprendere i meccanismi di funzionamento degli algoritmi, 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 dipendente di comprendere limiti, potenzialità e implicazioni etiche dei sistemi di IA.
3. Le Aziende ed Enti pianificano altresì programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze e di riqualificazione per i dipendenti anche in relazione al monitoraggio della performance individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della Pubblica Amministrazione.
4. Le Aziende ed Enti nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, favoriscono la formazione di tutto il personale 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.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 47 (Pianificazione strategica di conoscenze e saperi) del CCNL 27.10.2025.

Capo V

Lavoro a tempo parziale

Art. 32

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le Aziende ed Enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
 - a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica di ciascun profilo professionale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i lavoratori già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza periodica. Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 6.
4. L'Azienda o Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, può concedere la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11, oppure negare con atto motivato la stessa qualora:
 - a) sia stato già raggiunto il limite di cui al comma 2;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato che il lavoratore intende svolgere comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità del servizio.
5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del D.L. n. 112/2008.
6. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono

tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'Azienda o Ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

7. In presenza di gravi e documentate situazioni personali o familiari, preventivamente individuate dalle Aziende ed Enti in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. f) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile:

- elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10 %;
- consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale anche per periodi brevi non superiori a sei mesi.

In tali casi:

- a) in deroga alle procedure di cui al comma 3, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali;
- b) è possibile derogare alle disposizioni procedurali del presente articolo incompatibili con l'urgenza e la brevità della durata del rapporto a tempo parziale, con riferimento in particolare al termine di cui al comma 4.

8. Nella valutazione delle domande, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8, commi 4 e 5, del D.Lgs.n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

Al dipendente con almeno tre figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli con disabilità, è riconosciuta altresì, ai sensi dell'art. 1, comma 214, L. 199/2025, la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, orizzontale o verticale, o nella rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale, che determina una riduzione dell'orario di lavoro di almeno quaranta punti percentuali.

9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Azienda o Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale

entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento dei contingenti fissati nei commi 2 e 7.

10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 10 nonché l'eventuale durata del rapporto di lavoro a tempo parziale.
12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.
14. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 52 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCNL 27.10.2025.

TITOLO VI

ISTITUTI NORMO-ECONOMICI

Art. 33

Servizio fuori sede

1. Il personale 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;
 - b) il servizio viene effettuato entro il raggio di 50 km dalla ordinaria sede di lavoro.

Qualora risulti più conveniente raggiungere tali altri luoghi partendo direttamente dalla dimora abituale, l'inizio e la fine del servizio potranno avvenire presso la dimora del dipendente e la stessa è attestata con le modalità sostitutive di controllo di cui al comma 9 dell'art. 27 (Orario di lavoro) del CCNL 27.10.2025.
2. Nelle ARPA e negli IZS, la cui estensione territoriale di riferimento operativo è di livello regionale o sovraregionale, al fine di rendere il presente istituto contrattuale maggiormente aderente alle esigenze aziendali, previo confronto aziendale di cui all'art. 6, comma 3, lett. r) (Confronto aziendale), è possibile l'adattamento dei criteri indicati al comma 1, lett. a) e b).
3. Nei casi previsti al comma 1, oltre alla normale retribuzione compete il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto o, 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 personale per l'espletamento dell'incarico affidato 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. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 90 (Servizio fuori sede) del CCNL 2.11.2022.

Art. 34

Patrocinio legale in caso di aggressioni

1. L'Azienda e Ente è tenuta a garantire la sicurezza del lavoratore nel luogo di lavoro attuando tutte le iniziative più opportune per la tutela dello stesso.
2. L'Azienda e Ente nell'ipotesi di aggressione nei confronti del personale dipendente ad opera di terzi, assume ogni onere di difesa 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 dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso. Il dipendente può individuare un legale o un consulente tecnico diversi, proponendoli all'azienda o ente, che decide in merito.
3. L'Azienda, 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, salvo diversa scelta del dipendente; quest'ultimo può inoltre fruire, nel periodo immediatamente successivo all'aggressione, dell'istituto delle ferie e riposi solidali di cui all'art. 29 (Ferie e riposi solidali) per un periodo massimo di 30 giorni in deroga al comma 7 dello stesso articolo, ove richiesto nell'ambito del 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'art. 55 (Patrocinio legale in caso di aggressioni) del CCNL 27.10.2025.

Art. 35

Pausa per il recupero delle energie psico-fisiche

1. In applicazione dell'art. 8, comma 1 del D. Lgs. 66/2003 e s.m.i., qualora la prestazione lavorativa ecceda le sei ore, il dipendente deve beneficiare di una pausa non inferiore a 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche risultante dalle timbrature effettuate. Le aziende ed enti in relazione al proprio assetto organizzativo, con regolamentazione interna, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. a) (Confronto aziendale) possono individuare una pausa di durata superiore.
2. Le Aziende ed Enti individuano le UO/Reparti/Servizi nei quali, a causa della necessità di garantire i livelli minimi di continuità assistenziale, non sia possibile

in alcun modo applicare il comma 1; in tali casi, ai sensi della normativa vigente in materia di orario di lavoro, al dipendente, quale misura di adeguata protezione, è consentito di beneficiare sul posto di lavoro di un periodo continuativo fino a 10 minuti, caratterizzato da una minore intensità della prestazione lavorativa, indicato con modalità alternative.

3. Una diversa e più ampia durata della pausa di cui al comma 1, può essere prevista dalle Aziende ed Enti, in relazione al proprio assetto organizzativo, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. a) (Confronto aziendale), per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 27, comma 6, lett. g) (Orario di lavoro) del CCNL 27.10.2025.
4. Resta fermo l'art. 29 del CCNL 20.9.2001 disciplinante la mensa.

Art. 36 **Trattamento di fine rapporto**

1. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:
 - a. stipendio tabellare corrispondente all'area di inquadramento;
 - b. differenziali economici di professionalità in godimento;
 - c. indennità di qualificazione professionale, ove prevista;
 - d. tredicesima mensilità;
 - e. retribuzione individuale di anzianità in godimento;
 - f. eventuali assegni ad personam, ove spettanti, sia non riassorbibili che riassorbibili limitatamente alla misura ancora in godimento all'atto della cessazione dal servizio;
 - g. indennità di posizione - parte fissa e variabile in godimento;
 - h. indennità di funzione - parte fissa e variabile in godimento;
 - i. indennità professionale specifica, ove spettante;
 - j. indennità di specificità infermieristica, ove spettante;
 - k. indennità tutela del malato e promozione della salute, ove spettante;
 - l. indennità di coordinamento, ad esaurimento, di cui all'art. 21, commi 1 e 2 del CCNL 21.5.2018, in godimento.
2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 46 (Trattamento di fine rapporto) del CCNL integrativo del 20.9.2001.

TITOLO VII

TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I

Incrementi tabellari

Art. 37

Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari già previsti dal CCNL 27.10.2025 del Comparto sanità ivi compresa la sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nelle allegate Tabelle 1a e 1b con le decorrenze ivi stabilite.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite dalle allegate Tabelle 2a e 2b.
3. Gli incrementi di cui al presente articolo 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).

Art. 38

Effetti dei nuovi stipendi

1. Gli incrementi del trattamento economico previsti dal presente contratto alle scadenze e gli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. 37 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sul trattamento di quiescenza sull'indennità premio di servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità di cui all'art. 68, comma 7 del CCNL 21 maggio 2018 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), 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 nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro. Per quanto riguarda il lavoro straordinario gli incrementi previsti dal presente contratto alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. 37 (Incrementi degli stipendi tabellari)

hanno effetto a decorrere dal mese successivo l'entrata in vigore del presente CCNL.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 37 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto.

Capo II Fondi

Art. 39

Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali

1. Sono confermate le modalità di costituzione e di utilizzo del "Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali" di cui all'art. 102 del CCNL 2.11.2022, con le integrazioni previste dall'art. 63 del CCNL 27.10.2025 nonché quelle di cui al presente articolo.
2. A decorrere dall'1.1.2027, previa contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. a) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) una quota compresa fra il 10% e il 40% delle risorse che tornano ad essere nuovamente disponibili annualmente nell'ambito del Fondo di cui al presente articolo - corrispondenti ai differenziali economici di professionalità del personale cessato dal servizio appartenente all'Area dei professionisti della salute e dei funzionari - è destinata all'istituto degli incarichi. Le predette risorse sono destinate agli incarichi di base per le finalità di cui all'art. 17, comma 7 (Istituzione e graduazione degli incarichi) relativi all'Area dei professionisti della salute e dei funzionari, da destinare prioritariamente alle UO di medicina e dipartimento di salute mentale.
3. Il fondo del presente articolo è incrementato con ulteriori risorse stanziare dall'Azienda ed Ente in caso aumento della consistenza di personale, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici a carico del presente Fondo, nei limiti previsti dall'art. 11 del D.L. 35/2019, convertito in Legge 25 giugno 2019, n. 60 e smi.

Art. 40
Fondo premialità e condizioni di lavoro

1. Sono confermate le modalità di costituzione e di utilizzo del “Fondo premialità e condizioni di lavoro” di cui all’art. 103 del CCNL 2.11.2022, con le integrazioni previste dall’art. 64 del CCNL 27.10.2025 nonché quelle di cui al presente articolo.
2. Il fondo del presente articolo è incrementato con ulteriori risorse stanziare dall’Azienda ed Ente in caso aumento della consistenza di personale, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici a carico del presente Fondo, nei limiti previsti dall’art. 11 del D.L. 35/2019, convertito in Legge 25 giugno 2019, n. 60 e smi.
3. A decorrere dal 1.1.2027, la parte stabile del fondo di cui al presente articolo è incrementata di un importo, su base annua, pari ad Euro 221,00 pro-capite, applicato al numero di dipendenti al 31.12.2023 destinatari del presente CCNL ad eccezione del personale di cui alla sezione “Ricerca sanitaria e attività di supporto alla ricerca”.
4. Le disponibilità del presente Fondo sono ulteriormente incrementabili, sulla base del piano di riparto tra le aziende e gli enti, effettuato a livello regionale previo confronto:
 - ai sensi dell’art. 7, comma 1, lett. e) (Confronto regionale): con le ulteriori risorse annualmente rese disponibili per l’indennità di pronto soccorso di cui all’art. 69 (Indennità di pronto soccorso) del CCNL 27.10.2025 in base alle vigenti norme di legge nazionali, sulla base dei coefficienti percentuali di cui alla Tabella 5 allegata al predetto CCNL;
 - ai sensi dell’art. 7, comma 1, lett. d) (Confronto regionale): dal 2025 con le ulteriori risorse annualmente rese disponibili per il riconoscimento delle particolari condizioni di lavoro di cui all’art. 6, comma 5 della Legge 12.9.2025, n. 131, svolte dal personale delle aziende o enti operanti - anche in parte - nei comuni montani, per le quali le Aziende ed Enti attribuiscono al personale una integrazione della premialità in ragione dell'effettiva presenza in servizio.
5. La contrattazione integrativa di cui all’art. 9, comma 5, lett. a) può destinare a welfare integrativo, secondo la disciplina di cui all’art. 103, comma 9, lett. d) del CCNL 2.11.2022 e di cui all’art. 56 del CCNL 27.10.2025, una quota delle complessive disponibilità del fondo di cui al presente articolo ivi comprese le risorse derivanti dai residui del presente fondo e del fondo di cui all’art. 39 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali).

Capo III

Sistema indennitario

Art. 41

Indennità di specificità infermieristica

1. L'indennità di specificità infermieristica di cui all'art. 65 del CCNL 27.10.2025 è incrementata degli importi mensili e con le decorrenze indicate nell'allegata Tabella 3, la quale indica anche i valori conseguentemente rideterminati.

Art. 42

Indennità tutela del malato e promozione della salute

1. L'indennità tutela del malato e promozione della salute di cui all'art. 66 del CCNL 27.10.2025 è incrementata degli importi mensili e con le decorrenze indicate nell'allegata Tabella 4, la quale indica anche i valori conseguentemente rideterminati.

Art. 43

Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi

1. L'indennità di cui al presente articolo è destinata al personale, con esclusione dell'area del personale di elevata qualificazione, che presta il proprio lavoro presso Unità Operative o Servizi particolarmente disagiati.
2. Al personale delle aree dei professionisti della salute e dei funzionari, degli assistenti e degli operatori nonché al solo profilo di operatore tecnico addetto all'assistenza dell'area del personale di supporto, assegnato alle UO/Servizi indicati nella tabella che segue, in relazione alla fascia economica indicata, compete una indennità giornaliera lorda per giornata di presenza, negli importi di seguito indicati:

Fascia	Ruoli interessati	Destinatari	Importo giornaliero
1	sanitario, sociosanitario e tecnico	gruppi operatori, terapie intensive, terapie sub-intensive, UO/Servizi di emergenza urgenza con esclusione dei destinatari dell'indennità di cui all'art. 69 del CCNL 27.10.2025, UO/Servizi di sanità penitenziaria (ivi comprese le REMS), malattie infettive e discipline equipollenti così come individuate dal DM 30.1.1998 e s.m.i., servizi di nefrologia e dialisi, servizi che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente, i servizi per le dipendenze	5,00
2	amministrativo	UO/Servizi Risorse Umane, Bilancio e Provveditorato/ Economato	3,00
3	tecnico	Profilo di operatore tecnico addetto all'assistenza dell'area del personale di supporto	1,50

Nel caso di assegnazione del personale a più servizi, viene corrisposta la sola indennità di importo maggiore.

3. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta a carico del Fondo di cui all'art. 40 (Fondo premialità e condizioni di lavoro). Le UO/Servizi, le fasce di assegnazione, i ruoli e gli importi di cui al comma 2 possono essere modificati in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. k) tenuto conto della consistenza del fondo. La contrattazione integrativa assicura l'integrale copertura a carico del Fondo, eventualmente riducendo gli importi di cui al comma 2, in caso di incapienza delle risorse.
4. L'indennità di cui al presente articolo compensa interamente il disagio del personale assegnato in particolari unità operative o servizi.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 68 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi) del CCNL 27.10.2025 a decorrere dal primo giorno del mese successivo rispetto a quello di entrata in vigore del presente CCNL.

TITOLO VIII LAVORO A DISTANZA

Art. 44 Accesso al lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale 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), 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.
3. L'Azienda o Ente nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori 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 lavoratori 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. q) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) - avrà cura, fermo restando quanto previsto nel periodo precedente:
 - di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure;
 - per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 78 (Accordo individuale) del CCNL 2.11.2022, di estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale;
 - di per il personale amministrativo, di valutare l'incremento - ferma restando ogni valutazione di compatibilità organizzativa - del numero dei giorni mensili, disciplinati con l'accordo individuale di cui all'art. 78 (Accordo individuale) del CCNL 2.11.2022.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 28 (Accesso al lavoro agile) del CCNL 27.10.2025.

TITOLO IX NORME FINALI

Art. 45

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. 46

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 del Comparto Sanità, basata su dati Istat e RGS, in relazione all'inflazione nel periodo di vigenza del presente CCNL.

ALLEGATO A - DECLARATORIA DELLE AREE E DEI PROFILI

AREA DEL PERSONALE DI SUPPORTO

Appartengono a questa Area i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze che consentono di eseguire interventi manuali e/o tecnici nonché attività amministrative semplici con l'ausilio di idonee attrezzature e tecnologie e nell'ambito delle istruzioni fornite.

Profili professionali del ruolo tecnico

Operatore tecnico

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dalle singole Aziende o Enti in base alle proprie esigenze organizzative, svolge attività ed esegue interventi manuali e/o tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere, con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse. Ove previsto dallo specifico settore di attività, individuato dalle singole Aziende o Enti in base alle proprie esigenze organizzative, svolge anche attività manuali o tecniche dedicate al soccorso animale.

Requisiti per l'accesso: assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e/o abilitazioni professionali o attestati di qualifica.

Profili professionali del ruolo amministrativo

Coadiutore Amministrativo

Svolge nell'unità operativa di assegnazione attività amministrative quali, ad esempio, la classificazione, l'archiviazione ed il protocollo di atti, la compilazione di documenti e modulistica, con l'applicazione di schemi predeterminati, operazioni semplici di natura contabile, la stesura di testi mediante l'utilizzo di tecnologie dell'informazione, l'attività di sportello.

Requisiti per l'accesso: diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente al possesso di conoscenze informatiche di base.

AREA DEGLI OPERATORI

Appartengono a questa Area i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche e informatiche di base relative allo svolgimento dei compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche, in collaborazione con personale qualificato e sulla base di precise attribuzioni e indicazioni, riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali nonché autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

Profili professionali del ruolo sociosanitario

Operatore sociosanitario

Svolge la sua attività sia nel settore sociale che in quello sanitario in servizi di tipo socioassistenziali e sociosanitario residenziali e non residenziali, in ambiente ospedaliero e al domicilio dell'utente. Svolge la sua attività su indicazione - ciascuna secondo le proprie competenze – dei collaboratori professionali preposti all'assistenza sanitaria e a quella sociale, ed in collaborazione con gli altri operatori, secondo il criterio del lavoro multiprofessionale. Le attività dell'operatore sociosanitario sono rivolte alla persona e al suo ambiente di vita, al fine di fornire:

- assistenza diretta e di supporto alla gestione dell'ambiente di vita;
- intervento igienico sanitario e di carattere sociale;
- supporto gestionale, organizzativo e formativo.

Requisiti per l'accesso: possesso dell'attestato di qualifica di Operatore Socio Sanitario, conseguito a seguito del superamento del corso di formazione, previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2001 e pubblicato sulla G.U. Serie Generale n. 91 del 19 aprile 2001.

Assistente di studio odontoiatrico

Svolge attività finalizzate all'assistenza dell'odontoiatra e dei professionisti sanitari del settore durante la prestazione clinica, alla predisposizione dell'ambiente e dello strumentario, all'accoglimento dei clienti ed alla gestione della segreteria e dei rapporti con i fornitori. Le attività dell'assistente di studio odontoiatrico afferiscono ai settori tecnico clinico, ambientale e strumentale, relazionale, segretariale e amministrativo.

Requisiti per l'accesso: assolvimento della scuola dell'obbligo unitamente al corso di formazione di assistente di studio odontoiatrico conseguito a seguito del superamento del corso di formazione, previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 7 ottobre 2021 e pubblicato sulla G.U. Serie Generale n. 102 del 3 maggio 2022.

Profili professionali del ruolo tecnico

Operatore tecnico specializzato

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dalle singole aziende ed enti in base alle proprie esigenze organizzative, svolge attività particolarmente qualificate o che presuppongono specifica esperienza professionale ed esegue interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere, con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse.

Requisiti per l'accesso: diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già indicate per gli operatori tecnici, e cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo in pubbliche amministrazioni o imprese private. Per i seguenti mestieri occorre, in particolare il possesso del titolo a fianco indicato:

- conduttore di generatori a vapore: abilitazione specifica;
- cuoco: diploma di scuola professionale alberghiera;
- elettricista e l'idraulico impiantista manutentore: attestato di qualifica;
- autista di ambulanza: il titolo prescritto dalla vigente normativa per la guida dei mezzi di emergenza.

Profili professionali del ruolo amministrativo

Coadiutore Amministrativo senior

Svolge nell'unità operativa di assegnazione attività amministrative di una certa complessità, quali, ad esempio, la compilazione di documenti e modulistica, con l'applicazione di schemi anche non predeterminati, operazioni di natura contabile, la stesura di testi - anche di autonoma elaborazione - mediante l'utilizzo di tecnologie dell'informazione, l'attività di sportello.

Requisiti per l'accesso: attestato di superamento di due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di primo grado o, in mancanza, diploma di istruzione secondaria di primo grado e cinque anni di esperienza professionale nel profilo di coadiutore amministrativo nonché - ove richiesto - di attestati di qualifica o certificati di determinate competenze di base (es. ICDL - *International Certification of Digital Literacy*).

AREA DEGLI ASSISTENTI

Appartengono a questa Area i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, buona conoscenza informatica, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Profili professionali del ruolo sociosanitario

Assistente Infermiere

L'Assistente infermiere è operatore di interesse sanitario di cui all'articolo 1, comma 2, della Legge 1° febbraio 2006, n. 43. È un operatore in possesso della qualifica di operatore sociosanitario riconducibile ai profili professionali socio-sanitari di cui all'articolo 5, c. 2 della Legge 11 gennaio 2018, n. 3. Nei contesti organizzativi in cui sia stato previsto l'inserimento nel team assistenziale, collabora con gli infermieri assicurando le attività sanitarie, oltre a svolgere le attività proprie del profilo di operatore socio-sanitario. Le attività dell'Assistente infermiere sono rivolte alla persona, al fine di fornire assistenza diretta di tipo sanitario e supporto gestionale, organizzativo e formativo. Gli ambiti di competenza, di seguito indicati, si articolano in abilità minime e conoscenze essenziali:

- tecniche ed interventi assistenziali di carattere sanitario e primo soccorso;
- organizzazione e integrazione con altri professionisti/operatori.

Le competenze, le abilità minime e le conoscenze essenziali dell'Assistente infermiere sono contenute nell'Allegato 1 dell'Accordo Stato-Regioni del 3 ottobre 2024 come modificato dal successivo Accordo del 18 dicembre 2024

Requisiti per l'accesso: qualifica di Assistente Infermiere o titolo equipollente secondo quanto previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 3 ottobre 2024 come modificato dal successivo Accordo Stato-Regioni del 18 dicembre 2024.

Profili professionali del ruolo professionale

Assistente dell'informazione

Assiste gli specialisti nei rapporti con i media – giornalista pubblico nei processi di informazione sviluppati in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali dell'Azienda o Ente e nei collegamenti con gli organi di informazione.

Requisiti per l'accesso: diploma di istruzione secondaria di secondo grado e corso di formazione specifico ove richiesto.

Profili professionali del ruolo tecnico

Assistente informatico

Assiste i progettisti di software e di sistemi e scrive programmi informatici; installa, configura e gestisce applicazioni software; garantisce il funzionamento ottimale di siti internet; mantiene database; cura l'installazione, il montaggio, la messa in servizio e la manutenzione di reti informatiche. Svolge altresì attività di implementazione, amministrazione, configurazione, gestione e manutenzione per garantire sicurezza e prestazioni efficaci ed efficienti del sistema tecnologico. Il profilo svolge attività di monitoraggio costante delle prestazioni di server, router, switch e access point, installazione di patch di sicurezza e aggiornamenti firmware/software, esecuzione e verifica di backup di sicurezza dei dati aziendali, configurazione di sistemi di difesa perimetrale e protezione degli endpoint anche sulla base della mitigazione dei rischi pianificata dallo Specialista in Cybersecurity Risk, assegnazione di credenziali e permessi agli utenti per accedere alle risorse condivise, intervento tempestivo su eventuali attacchi informatici e su connessioni lente, interruzioni di rete o problemi di connettività Wi-Fi/cablata.

Requisiti per l'accesso: diploma di perito informatico o altro equipollente con specializzazione in informatica o altro diploma di scuola secondaria di secondo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto.

Assistente tecnico

Esegue operazioni di rilevanza tecnica riferite alla propria attività quali, ad esempio, indagini, rilievi, misurazioni, rappresentazioni grafiche, sopralluoghi e perizie tecniche, curando la tenuta delle prescritte documentazioni, sovrintendendo alla esecuzione dei lavori assegnati e garantendo l'osservanza delle norme di sicurezza; assiste il personale delle posizioni superiori nelle progettazioni e nei collaudi di opere e procedimenti, alla predisposizione di capitolati, alle attività di studio e ricerca, alla sperimentazione di metodi, nuovi materiali ed applicazioni tecniche, nell'effettuazione di operazioni funzionali al controllo, alle analisi e alla protezione dell'ambiente, alla prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro. Limitatamente all'Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti e per il contrasto delle malattie della Povertà (INMP) può svolgere, in collaborazione e a supporto del Mediatore Culturale, compiti di mediazione, presa in carico della persona migrante, orientamento all'utente nell'accesso al servizio sanitario nazionale, accoglienza della persona migrante e straniera portatrice di una domanda di salute, collaborazione; supporta la persona nell'iter di rilascio della documentazione sanitaria.

Requisiti per l'accesso: diploma di istruzione secondaria di secondo grado e corso di formazione specifico ove richiesto.

Autista di mezzi di soccorso con funzioni di supporto al professionista sanitario

L'autista di mezzi di soccorso con funzioni di supporto al professionista sanitario è l'operatore abilitato alla guida dei mezzi di soccorso e svolge attività di conduzione di mezzi di soccorso di base e avanzati e di trasporto sanitario di cui ne cura la manutenzione ordinaria; cura la logistica dell'intervento e individua il luogo soccorso con la migliore precisione possibile, opera secondo le indicazioni dei professionisti preposti all'intervento di soccorso. Tenuto conto di quanto stabilito nell'Accordo tra Ministro della Salute e le Regioni e le Province autonome del 22 maggio 2003 (pubblicato sulla G.U. n. 196 del 25 agosto 2003) svolge anche attività come soccorritore.

Requisiti per l'accesso: diploma di istruzione secondaria di secondo grado conseguimento dell'attestato di formazione di soccorritore di cui all'Accordo tra Ministro della Salute e le Regioni e le Province autonome del 22 maggio 2003 (pubblicato sulla G.U. n. 196 del 25 agosto 2003).

Personale del ruolo amministrativo

Assistente amministrativo

Svolge mansioni amministrativo-contabili complesse - anche mediante l'ausilio di tecnologia elettronica e/o informatica - quali, ad esempio, ricezione e l'istruttoria di documenti, compiti di segreteria, attività di informazione ai cittadini, collaborazione ad attività di programmazione, studio e ricerca.

Requisiti per l'accesso: diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI

Appartengono a questa Area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi clinici, assistenziali e produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi e delle attività dirette al controllo e alla protezione dell'ambiente, alla prevenzione, all'esposizione, all'analisi dei fattori di rischio potenzialmente nocivi e pericolosi per la salute e la sicurezza degli ambienti di lavoro e per l'uomo e di tutti gli esseri viventi, quali quelli garantiti dai Dipartimenti di Prevenzione e dalle ARPA che, nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, svolgono attività di vigilanza, controllo, ispezione, analisi e valutazione, monitoraggio e prevenzione concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di strutture organizzative di media complessità.

Profili professionali del ruolo sanitario

Professioni sanitarie infermieristiche: Infermiere, Infermiere pediatrico

Professione sanitaria ostetrica: Ostetrica

Professioni tecnico sanitarie: Tecnico sanitario di laboratorio biomedico, Tecnico sanitario di radiologia medica, Tecnico di neurofisiopatologia, Tecnico ortopedico, Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, Tecnico audiometrista, Tecnico audioprotesista, Dietista, Igienista Dentale.

Professioni sanitarie della riabilitazione: Logopedista, Ortottista, Terapista, della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, Tecnico riabilitazione psichiatrica, Terapista occupazionale, Fisioterapista, Educatore professionale socio-sanitario, Podologo.

Professioni sanitarie della prevenzione: Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, Assistente sanitario.

Arti delle professioni sanitarie: Odontotecnico, Ottico.

Professioni ausiliarie sanitarie: Massaggiatore non vedente.

Per le attribuzioni del personale appartenente a tali profili, si fa rinvio agli specifici decreti del ministero della Sanità o alle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti nonché agli specifici codici deontologici, ove esistenti. Tali profili, comunque, svolgono, oltre alle attività attinenti alla professionalità specifica relativa al titolo abilitante, anche funzioni di carattere strumentale - quali, ad esempio, la tenuta di registri - nell'ambito delle unità operative semplici; assicurano i turni previsti dalle modalità organizzative già in atto presso le Aziende o Enti ed, in particolare, quelli che garantiscono l'assistenza sulle 24 ore; collaborano all'attività didattica nell'ambito dell'unità operativa e, inoltre, possono essere assegnati, previa verifica dei requisiti, a funzioni dirette di tutor in piani formativi; all'interno delle unità operative semplici, possono coordinare anche l'attività del personale addetto per predisporre i piani di lavoro nel rispetto dell'autonomia operativa del personale assegnato e delle esigenze del lavoro di gruppo.

Requisiti per l'accesso: laurea abilitante alla specifica professione come previsto dagli specifici decreti del ministero della Sanità o dalle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti.

Profili professionali del ruolo socio-sanitario

Assistente sociale

Svolge, in base ai contenuti e delle attribuzioni previste dall'art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84, le attività attinenti alla sua competenza professionale specifica; opera con autonomia tecnico-professionale e di giudizio in tutte le fasi dell'intervento per la prevenzione, il sostegno e il recupero di persone, famiglie, gruppi e comunità in situazioni di bisogno e di disagio, assicura i turni previsti dalle modalità organizzative già in atto presso le Aziende o Enti, svolge attività didattico-formativa e di supervisione ai tirocini specifici svolti nelle strutture del Servizio sanitario nazionale; svolge compiti di gestione, concorre all'organizzazione e alla programmazione e può esercitare attività di coordinamento degli addetti alla propria unità operativa semplice, anche se provenienti da enti diversi.

Requisiti per l'accesso: laurea, abilitazione e iscrizione al relativo albo professionale come previsto dalle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti.

Profili professionali del ruolo professionale

Specialista della comunicazione – social media e digital manager

Gestisce e coordina processi di comunicazione esterna ed interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi dell'Azienda o Ente, definisce procedure interne per la comunicazione istituzionale, raccorda i processi di gestione dei siti internet, nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'Azienda o Ente e del loro funzionamento. Elabora strategie comunicative specifiche per i *social media*, gestisce piattaforme social, emergenze, fake news e polemiche online. Contribuisce a rafforzare il processo di transizione digitale sfruttando l'implementazione di nuove tecnologie come l'intelligenza artificiale al fine di migliorare la qualità dei servizi destinati alle imprese e ai cittadini.

Requisiti per l'accesso: laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione, secondo le indicazioni del bando, e corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali.

Specialista nei rapporti con i media – giornalista pubblico

Gestisce e coordina processi di informazione sviluppati in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali dell'Azienda o Ente; promuove e cura i collegamenti con gli organi di informazione; individua e/o implementa soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'Azienda o Ente; gestisce gli eventi, l'accesso civico e le consultazioni pubbliche

Requisiti per l'accesso: laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione, secondo le indicazioni del bando, e corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali.

Assistente religioso

Per il personale appartenente a tale profilo si fa rinvio all'art. 38 della legge n. 833/1978.

Profili professionali del ruolo tecnico

Funzionario tecnico

Nelle Aziende ed Enti svolge attività prevalentemente tecniche che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora con i titolari degli incarichi di funzione e con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione. Le attività lavorative del funzionario tecnico si svolgono nell'ambito dei settori tecnico, informatico e professionale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle Aziende o Enti ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato. Nelle ARPA svolge, per le proprie competenze, le attività e gli interventi ispettivi nell'ambito delle funzioni di controllo ambientale attribuite al Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente dalla Legge 28 giugno 2016, n. 132.

Requisiti per l'accesso: laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico), secondo le indicazioni del bando, e corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali. Per lo svolgimento dei compiti ispettivi delle ARPA, diploma di laurea in materie scientifico-tecnologiche e dall'esperienza maturata nello specifico settore di attività ai sensi del DPR 4.9.2024, n. 186.

Educatore professionale socio pedagogico

Per le attribuzioni del personale appartenente a tale profilo, si fa rinvio allo specifico decreto del ministero della salute e alle disposizioni di legge. Le funzioni dell'educatore professionale socio-pedagogico sono identificabili all'interno della promozione della prospettiva pedagogico-educativa, con azioni volte ad evitare o comunque a contenere le difficoltà educativo-relazionali e le povertà educative, nonché con la costruzione di percorsi formativi per il potenziamento della crescita pedagogico-educativa e dei progetti volti alla promozione del benessere individuale e sociale, in ogni caso con riferimento agli apprendimenti estrinseci nell'ambito patologico ed riabilitativo. Le funzioni dell'educatore socio-pedagogico sono espletate con altre figure professionali senza sovrapposizioni con le attività tipiche o riservate alle professioni sanitarie di cui alla Legge 11 gennaio 2018, n. 3.

Requisiti per l'accesso: diploma di laurea triennale in scienze dell'educazione appartenente alla classe L-19 come previsto dal comma 595 della Legge 205/2017.

Tecnologo alimentare

Professionista con competenze scientifiche, tecniche, operative e gestionali nella valutazione degli alimenti da un punto di vista tecnologico, microbiologico, chimico, fisico, nutrizionale, sensoriale. Il profilo, ferme restando le competenze esclusive delle professioni sanitarie della prevenzione in materia di vigilanza e ispezione, si occupa dello studio, sorveglianza, conduzione, collaudo dei processi di lavorazione degli alimenti e dei prodotti biologici correlati, ivi compresi i processi di depurazione degli effluenti e di recupero dei sottoprodotti. Tratta le problematiche dei prodotti alimentari, l'accertamento ed il controllo di qualità e di quantità di materie prime alimentari, di prodotti finiti, di additivi, di coadiuvanti tecnologici, di semilavorati, di imballaggi e di quanto altro attiene alla produzione e alla trasformazione di prodotti alimentari. Rientrano più in generale tutte le attività indicate nell'art. 2 della Legge 18 gennaio 1994, n. 59.

Requisiti per l'accesso: laurea in Scienze e Tecnologie Alimentari (Classe L-26), abilitazione alla professione di Tecnologo Alimentare e iscrizione all'albo.

Mediatore culturale

Il mediatore culturale svolge attività di mediazione tra l'Azienda e i cittadini immigrati, promuovendo, sostenendo e accompagnando entrambe le parti nella rimozione delle barriere culturali e linguistiche, nella conoscenza e nella pratica dei diritti e dei doveri vigenti in Italia, con particolare riferimento all'accesso e nella fruizione dei servizi sanitari, nella traduzione e interpretariato per aiutare l'utente straniero a comprendere la lingua locale e farsi comprendere, nell'assistenza nella comprensione dei propri diritti e doveri nel territorio nazionale, mediando in caso di incomprensioni dovute a diversi codici culturali, religiosi o sociali facilitando la relazione medico-paziente, la comprensione delle diagnosi, delle terapie e dei percorsi di cura. Il mediatore culturale collabora con organismi ed istituzioni, pubblici e privati, nel processo di adeguamento delle prestazioni offerte all'utenza straniera ed opera, in equipe multidisciplinare, in tutte le situazioni di difficoltà comunicative e/o di comprensione tra persone di lingue e culture diverse, al fine di dissipare i malintesi o i potenziali conflitti dovuti a lingue diverse o ad un diverso sistema di codici e valori culturali; collabora all'applicazione del consenso informato operando nel rispetto della deontologia e del segreto professionale.

Requisiti per l'accesso: Diploma di laurea triennale Mediazione Linguistica e Culturale (classe L-12) ovvero laurea in Discipline Demotnoantropologiche (DEA), afferente al settore scientifico-disciplinare M-DEA/01 ovvero laurea in Psicologia, Sociologia, Scienze dell'Educazione, Pedagogia o titolo equipollente unitamente alla conoscenza delle lingue straniere secondo le indicazioni contenute del bando.

Specialista in Cybersecurity Risk

Ha come scopo principale quello di gestire in modo continuativo i rischi connessi alla cybersicurezza delle infrastrutture, dei sistemi e dei servizi ICT attraverso la pianificazione, l'applicazione, il reporting e la comunicazione di analisi, valutazione e trattamento dei rischi. Stabilisce una strategia di gestione e garantisce che i rischi rimangano a un livello accettabile per l'organizzazione selezionando le azioni di mitigazione e i controlli più opportuni. Sviluppa la strategia di gestione del rischio di cybersicurezza dell'organizzazione; identifica e valuta le minacce e le vulnerabilità correlate alla cybersicurezza dei sistemi ICT, identifica il panorama delle minacce e stima l'eventuale danno recato da potenziali attacchi. Proporre le modalità di gestione dei rischi più appropriate, compresi i controlli di sicurezza e la mitigazione dei rischi stessi e la prevenzione, che meglio rispondono alla strategia dell'organizzazione aziendale.

Requisiti per l'accesso: laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione, secondo le indicazioni del bando, e corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali.

Amministratore di sistema

E' un professionista che si occupa, anche attraverso i sistemi di Intelligenza Artificiale, di controllo, gestione, e manutenzione dei sistemi informatici, gestisce la sicurezza di banche dati, software e informazioni su reti Internet e Intranet anche in collaborazione con il Cybersecurity Risk, predispone il backup e governa il *disaster recovery* (l'insieme di attività utilizzate per ripristinare dati e sistemi); coordina la gestione degli accessi e le autorizzazioni dei sistemi informatici in collaborazione con l'assistente informatico, pianifica le attività per la prevenzione dei guasti, identifica le anomalie nei server prima che causino blocchi e automatizza la risoluzione di problemi ripetitivi.

Requisiti per l'accesso: Laurea in Ingegneria dell'Informazione (Classe L-8), Scienze e tecnologie informatiche (Classe L-31) ed eventuali specifiche certificazioni (es. Microsoft Certifications, Linux Foundation Certifications o CompTIA, Cisco Certifications, ecc.) secondo le indicazioni del bando.

Profili professionali del ruolo amministrativo

Funzionario amministrativo

Svolge attività amministrative che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora con il personale inserito nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari e con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione. Le attività lavorative del funzionario amministrativo possono svolgersi - oltre che nel settore amministrativo - anche nei settori statistico e sociologico, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle Aziende o Enti nonché i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato. Nelle ARPA svolge, per le proprie competenze, le attività e gli interventi spettanti nell'ambito delle funzioni di controllo ambientale attribuite al Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente dalla Legge 28 giugno 2016, n. 132.

Requisiti per l'accesso: laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione, secondo le indicazioni del bando. Per lo svolgimento dei compiti spettanti delle ARPA, diploma di laurea in materie giuridiche e dall'esperienza maturata nello specifico settore di attività ai sensi del DPR 4.9.2024, n. 186.

AREA DEL PERSONALE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

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

Profili del personale di elevata qualificazione

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

Requisiti per l'accesso all'area: ferma restando l'iscrizione all'albo professionale, ove prevista, è richiesta, alternativamente:

- la laurea magistrale o specialistica corrispondente al profilo di inquadramento accompagnata da un periodo di almeno tre anni di esperienza in incarichi di funzione;
- la laurea magistrale o specialistica corrispondente al profilo di inquadramento accompagnata da un periodo di almeno quattro anni di esperienza;
- la laurea corrispondente al profilo di inquadramento accompagnata da un periodo di almeno sette anni di esperienza in incarichi di funzione;
- il possesso dei titoli di studio equipollenti ai sensi dell'art. 4 della Legge 26.2.1999, n. 42 unitamente ad un periodo di almeno sette anni di esperienza in incarichi di funzione.

Nella valutazione dell'esperienza si considera l'esperienza maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato, nel profilo di appartenenza nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, o precedenti categorie D o livello economico DS del precedente sistema di classificazione del personale, con incarichi di funzione di media o elevata complessità (di tipo organizzativo o professionale di cui al presente CCNL, di organizzazione o professionale di cui al CCNL 21.5.2018 ovvero di posizione organizzativa o di coordinamento) presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente area, profilo e tipologia di incarico, presso altre amministrazioni di comparti diversi o in incarichi di responsabilità o posizioni equivalenti nel settore privato, sia di tipo gestionale che professionale.

Profili professionali del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria

Ricercatore Sanitario

All'interno degli IRCCS e degli IZS, secondo le rispettive competenze istituzionali, in raccordo con le attività poste in essere dai predetti istituti e in collaborazione con altro personale, progetta e conduce ricerche cliniche, biomediche e traslazionali finalizzate ad ampliare e ad innovare la conoscenza scientifica in tali ambiti e la sua applicazione.

Nell'ambito della propria attività, si adopera per accrescere l'efficienza e l'efficacia dell'attività di ricerca, curando ad esempio la predisposizione e la presentazione dei progetti, l'organizzazione e la realizzazione di attività di laboratorio, la realizzazione di pubblicazioni scientifiche, l'affiancamento di colleghi più giovani, l'analisi o l'elaborazione di dati e informazioni, il coordinamento di attività didattica.

Oltre che delle attività scientifiche, si occupa anche degli aspetti organizzativi e gestionali relativi alle attività che svolge e del raccordo con le ordinarie attività, anche assistenziali o relative alla salute ed al benessere animale ed alla sicurezza alimentare, degli istituti, anche avvalendosi di altro personale e svolgendo eventualmente funzioni di coordinamento, gestione e controllo di collaboratori.

Svolge le proprie attività con ampia discrezionalità operativa assumendo la responsabilità diretta delle attività cui è preposto e dei risultati conseguiti, nell'ambito delle strutture previste dal modello organizzativo aziendale.

Accesso: mediante le procedure di reclutamento di cui all'art. 1, commi 424 e segg. della legge n. 205/2017 e da successive disposizioni legislative e attuative in materia.

Requisiti per l'accesso: per i requisiti formativi e professionali si fa rinvio ai decreti previsti dall'art. 1, commi 425 e 427 della legge n. 205/2017.

Collaboratore professionale di ricerca sanitaria

All'interno degli IRCCS e degli IZS, secondo le rispettive competenze istituzionali, in raccordo con le attività poste in essere dai predetti istituti e in collaborazione con altro personale, svolge attività di natura tecnica e giuridico-amministrativa, correlate alla ricerca sanitaria, che richiedono conoscenze teoriche specialistiche, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa, nell'ambito delle strutture previste dal modello organizzativo aziendale.

In particolare, finalizza la propria attività al supporto delle attività di ricerca sanitaria, ove necessario in raccordo con le ordinarie attività, anche assistenziali, degli Istituti, collaborando con i ricercatori sanitari o svolgendo in autonomia alcune attività o fasi dell'attività di ricerca, quali ad esempio, il ciclo di pianificazione, progettazione, monitoraggio e rendicontazione, la gestione dei finanziamenti, la individuazione di opportunità di finanziamento, le attività nell'ambito dell'Information and Communication Technologies, il trasferimento tecnologico, le attività tecniche o di laboratorio, la gestione di database, la gestione delle attività di documentazione scientifica e la divulgazione dei risultati di ricerca. Può collaborare con altro personale o anche coordinarlo ed assume la responsabilità per le attività a cui è preposto.

Accesso: mediante le procedure di reclutamento di cui all'art. 1, commi 424 e segg. della legge n. 205/2017 e da successive disposizioni legislative e attuative in materia.

Requisiti per l'accesso: per i requisiti formativi e professionali si fa rinvio ai decreti previsti dall'art. 1, commi 425 e 427 della legge n. 205/2017.

Tabella 1a

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Area	Dal 1.1.2025	Dal 1.1.2026	Dal 1.1.2027
ELEVATA QUALIFICAZIONE	70,20	140,50	181,00
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	50,50	101,10	130,20
ASSISTENTI	46,60	93,20	120,00
OPERATORI	43,70	87,40	112,60
PERSONALE DI SUPPORTO	41,40	82,80	106,70

Tabella 1b

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Profilo	Dal 1.1.2025	Dal 1.1.2026	Dal 1.1.2027
RICERCATORE SANITARIO	54,20	108,50	139,70
COLLABORATORE PROFESSIONALE DI RICERCA SANITARIA	50,50	101,10	130,20

Tabella 2a

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità a cui aggiungere la 13^a mensilità

Area	Dal 1.1.2025	Dal 1.1.2026	Dal 1.1.2027
ELEVATA QUALIFICAZIONE	35.476,89	36.320,49	36.806,49
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	25.524,93	26.132,13	26.481,33
ASSISTENTI	23.520,99	24.080,19	24.401,79
OPERATORI	22.069,74	22.594,14	22.896,54
PERSONALE DI SUPPORTO	20.915,85	21.412,65	21.699,45

Tabella 2b

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità a cui aggiungere la 13^a mensilità

Profilo	Dal 1.1.2025	Dal 1.1.2026	Dal 1.1.2027
RICERCATORE SANITARIO	27.394,75	28.046,35	28.420,75
COLLABORATORE PROFESSIONALE DI RICERCA SANITARIA	25.524,93	26.132,13	26.481,33

Tabella 3

Incrementi e nuovi valori dell'indennità di specificità infermieristica

Valori mensili lordi in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Area	Incremento mensile dal 1.1.2026	Valore mensile rideterminato dal 1.1.2026
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI ⁽¹⁾	93,35	181,14
ASSISTENTI ⁽²⁾	83,23	161,50
OPERATORI ⁽³⁾	78,07	151,48

(1) L'indennità è corrisposta ai seguenti profili: Infermiere, Infermiere pediatrico, Infermiere senior, Infermiere pediatrico senior. L'indennità è corrisposta, con gli stessi valori di incremento e negli stessi valori rideterminati, per i medesimi profili inquadrati nell'Area di elevata qualificazione.

(2) L'indennità è corrisposta ai seguenti profili: Infermiere generico o psichiatrico con un anno di corso senior, Puericultrice senior.

(3) L'indennità è corrisposta ai seguenti profili: Infermiere generico, Infermiere psichiatrico con un anno di corso, Puericultrice.

Tabella 4

Incrementi e nuovi valori dell'indennità tutela del malato e promozione della salute

Valori mensili lordi in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Area	Incremento mensile dal 1.1.2026	Valore mensile rideterminato dal 1.1.2026
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI Profilo di Ostetrica ⁽¹⁾	93,35	181,14
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI ⁽²⁾	69,90	121,87
ASSISTENTI ⁽³⁾	62,40	108,80
OPERATORI ⁽⁴⁾	58,50	102,01

(1) L'indennità è corrisposta a: Ostetrica e Ostetrica-senior. L'indennità è corrisposta, con gli stessi valori di incremento e negli stessi valori rideterminati, per i medesimi profili inquadrati nell'Area di elevata qualificazione.

(2) L'indennità è corrisposta a:

- **Ruolo sanitario (compresi i profili senior):** Tecnico sanitario di laboratorio biomedico, Tecnico sanitario di radiologia medica, Tecnico di neurofisiopatologia, Tecnico ortopedico, Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, Tecnico audiometrista, Tecnico audioprotesista, Dietista, Igienista Dentale, Odontotecnico, Ottico, Logopedista, Ortottista, Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, Massaggiatore non vedente, Tecnico riabilitazione psichiatrica, Terapista occupazionale, Fisioterapista, Educatore professionale, Podologo, Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, Assistente sanitario.

- **Ruolo socio-sanitario:** Assistente sociale, Assistente sociale senior.

L'indennità è corrisposta, con gli stessi valori di incremento e negli stessi valori rideterminati, per i medesimi profili inquadrati nell'Area di elevata qualificazione.

(3) L'indennità è corrisposta a: Massaggiatore o massofisioterapista senior, Operatore socio-sanitario senior, Assistente infermiere.

(4) L'indennità è corrisposta a: Operatore socio sanitario, Massaggiatore o massofisioterapista, Assistente di studio odontoiatrico.

Dichiarazione congiunta n .1

Le parti concordano di rinviare ad una successiva sessione negoziale, da avviare entro il mese di settembre 2026, la revisione della disciplina specifica applicabile al personale della ricerca sanitaria. Nell'ambito di tale sessione negoziale, sarà affrontato anche il tema del limite finanziario delle risorse destinate agli istituti del trattamento economico gestiti a livello aziendale e sarà altresì finalizzata la quota delle risorse, di pertinenza del suddetto personale, a carico del presente CCNL, con destinazione ai predetti istituti.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti ritengono necessario affrontare nel prossimo rinnovo contrattuale la revisione della disciplina relativa a mensa e buoni pasto.

Dichiarazione congiunta n. 3

Le parti ritengono necessario affrontare nel prossimo rinnovo contrattuale il più opportuno inquadramento della figura dell'infermiere di famiglia di cui alla Legge n. 77 del 17 luglio 2020.