

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

COMUNICATO

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area funzioni centrali - Triennio 2019-2021 (23A06614)

(GU n.284 del 5-12-2023)

Il giorno 16 novembre 2023, alle ore 16,00, presso la sede dell'A.Ra.N., ha avuto luogo l'incontro tra l'A.Ra.N. e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative dell'Area funzioni centrali.

Al termine della riunione, alle ore 16,40 le parti sottoscrivono l'allegato Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Per l'A.Ra.N., il Presidente Cons. Antonio Naddeo	firmato		
Per le Organizzazioni sindacali:		Per le Confederazioni:	
CISL FP	firmato	CISL	firmato
ANMI ASSOMED SIVEMP FPM	firmato	COSMED	firmato
FLEPAR	non firmato	CODIRP	non firmato
CIDA FC	firmato	CIDA	firmato
UIL PA	firmato	UIL	firmato
DIRSTA T FIALP	firmato	CONFEDIR	firmato
UNADIS	firmato	CODIRP	non firmato
FEMEPA	firmato	CODIRP	non firmato
FP CGIL	firmato	CGIL	firmato

I. PARTE COMUNE

Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I

APPLICAZIONE, DURATA, TEMPI E DECORRENZA

Allegato

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

relativo al personale
dell'Area Funzioni centrali

Triennio 2019 - 2021

Indice

I. PARTE COMUNE

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I - Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1. Campo di applicazione

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

del contratto

Titolo II - RELAZIONI SINDACALI

Capo I - Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3. Obiettivi e strumenti

Art. 4. Informazione

Art. 5. Confronto

Art. 6. Organismo paritetico per l'innovazione

Art. 7. Contrattazione collettiva integrativa: soggetti

procedure

Art. 9. Clausole di raffreddamento

Titolo III - DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Capo I - Disposizioni comuni su istituti normativi

Art. 10. Linee generali per il lavoro agile

Art. 11. Accordo individuale

Art. 12. Transizione di genere
 Art. 13. Assenze per malattia
 Art. 14. Assenze per malattia in caso di gravi patologie
 richiedenti terapie salvavita
 Art. 15. Congedi dei genitori
 Art. 16. Congedi per le donne vittime di violenza
 Art. 17. Copertura assicurativa
 Art. 18. Attivita' di affiancamento
 Capo II - Disposizioni comuni su istituti economici
 Art. 19. Differenziazione della retribuzione di risultato
 Art. 20. Welfare integrativo
 Art. 21. Indennita' di bilinguismo
 Art. 22. Trattamento economico del personale in distacco
 sindacale

II. SEZIONE DIRIGENTI

Titolo I - INTRODUZIONE ALLA SEZIONE
 Art. 23. Destinatari della Sezione «Dirigenti»
 Titolo II - RELAZIONI SINDACALI
 Art. 24. Confronto: materie
 Art. 25. Contrattazione collettiva integrativa: materie
 Titolo III - DISPOSIZIONI SU ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI
 Art. 26. Sostituzione del dirigente
 Titolo IV - TRATTAMENTO ECONOMICO
 Capo I - Trattamento economico dei dirigenti di prima fascia
 Art. 27. Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima
 fascia
 Art. 28. Effetti dei nuovi trattamenti economici
 Art. 29. Fondo per il finanziamento della retribuzione di
 posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia
 Capo II - Trattamento economico dei dirigenti di seconda fascia
 Art. 30. Trattamento economico fisso per i dirigenti di
 seconda fascia
 Art. 31. Effetti dei nuovi trattamenti economici
 Art. 32. Fondo per il finanziamento della retribuzione di
 posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia
 Art. 33. Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda
 fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali
 Art. 34. Graduazione delle posizioni dirigenziali
 Titolo V - DISPOSIZIONI SPECIALI
 Capo I - Disposizioni per i dirigenti sanitari del Ministero
 della salute e dell'Agenzia italiana del farmaco
 Art. 35. Destinatari del presente Capo
 Art. 36. Assenze per l'espletamento di visite, terapie,
 prestazioni specialistiche od esami diagnostici
 Art. 37. Struttura della retribuzione
 Art. 38. Indennita' di esclusivita'
 Art. 39. Incrementi dello stipendio tabellare
 Art. 40. Incrementi della retribuzione di posizione parte
 fissa
 Art. 41. Effetti dei nuovi trattamenti economici
 Art. 42. Incremento del Fondo risorse decentrate dei
 dirigenti sanitari
 Capo II - Disposizioni speciali per i dirigenti ENAC
 Art. 43. Destinatari del presente Capo
 Art. 44. Incrementi del trattamento economico fisso
 Art. 45. Effetti dei nuovi trattamenti economici
 Art. 46. Fondo per il finanziamento della retribuzione di
 posizione e di risultato
 Capo III - Disposizioni speciali per i dirigenti INAIL ex
 ISPESL
 Art. 47. Fondo per il finanziamento della retribuzione di
 posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia

III. SEZIONE PROFESSIONISTI

Titolo I - INTRODUZIONE ALLA SEZIONE
 Art. 48. Destinatari della Sezione "Professionisti"
 Titolo II - RELAZIONI SINDACALI
 Art. 49. Confronto: materie
 Art. 50. Contrattazione collettiva integrativa: materie
 Titolo III - DISPOSIZIONI SPECIALI
 Capo I - Area dei Professionisti
 Art. 51. Destinatari
 Art. 52. Incrementi del trattamento fisso
 Art. 53. Effetti dei nuovi trattamenti economici
 Art. 54. Fondo dell'Area dei professionisti
 Art. 55. Livelli differenziati di professionalita'
 Capo II - Area Medica
 Art. 56. Destinatari
 Art. 57. Assenze per l'espletamento di visite, terapie,
 prestazioni specialistiche od esami diagnostici
 Art. 58. Struttura della retribuzione dell'area dei
 professionisti medici
 Art. 59. Incrementi del trattamento fisso
 Art. 60. Effetti dei nuovi trattamenti economici
 Art. 61. Fondo dell'Area medica
 Art. 62. Ulteriori linee guida generali in materia di
 formazione
 Art. 63. Norma finale
 Capo III - Professionisti ENAC
 Art. 64. Destinatari
 Art. 65. Incrementi dello stipendio tabellare
 Art. 66. Effetti dei nuovi trattamenti economici
 Art. 67. Fondo per le politiche di sviluppo dei
 professionisti di prima qualifica professionale

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 di cui

all'art. 2, comma 2 del «CCNQ per la definizione della composizione delle Aree di contrattazione collettiva nazionale di cui all'art. 7 del CCNQ 3 agosto 2021» sottoscritto il 10 agosto 2022, di seguito CCNQ 10 agosto 2022.

2. Nella Provincia autonoma di Bolzano la disciplina del presente CCNL puo' essere integrata, per Ministeri ed enti pubblici non economici, ai sensi del decreto legislativo n. 354/1997 per le materie ivi previste, ad esclusione di quelle trattate nel presente CCNL. Analoga disposizione e' prevista per le Agenzie fiscali nel decreto del Presidente della Repubblica n. 752/1976, come modificato dal decreto legislativo n. 272/2001.

3. Con il termine «amministrazione/i» si intendono tutte le pubbliche amministrazioni ricomprese nell'Area funzioni centrali ai sensi dell'art. 2, comma 2 del CCNQ 10 agosto 2022.

4. Con il termine «agenzia/e», ove non specificato, si intendono l'Agenzia delle entrate e l'Agenzia delle dogane e dei monopoli, destinatarie dei precedenti CCNL della preesistente Area VI.

5. Con il termine «ente/i» si intendono le amministrazioni, diverse da quelle di cui al comma 4, destinatarie dei precedenti CCNL della preesistente Area VI.

6. Con il termine «ministero/i» si intendono le amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL della preesistente Area I.

7. I riferimenti ai CCNL degli enti o amministrazioni monocomparto, precedentemente destinatari di specifici contratti nazionali, ai sensi dell'art. 70 del decreto legislativo n. 165/2001, vengono indicati mediante la denominazione dell'amministrazione o dell'ente interessato.

8. Con il termine «professionista/i» si intendono i professionisti cui e' applicato il presente CCNL ai sensi del comma 1, ivi compresi quelli dell'area medica, negli enti ove e' istituita.

9. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni e' riportato come «decreto legislativo n. 165/2001».

10. Il riferimento al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni ed integrazioni e' riportato come «decreto legislativo n. 151/2001».

11. I riferimenti ai precedenti CCNL espressamente citati sono cosi' indicati:

a) CCNL 9 marzo 2020, con cui si intende il «CCNL relativo al personale dell'Area funzioni centrali - triennio 2016-2018», sottoscritto il 9 marzo 2020;

b) CCNL ENAC 4 agosto 2010, con cui si intende il «CCNL relativo al personale dirigente dell'ENAC quadriennio normativo 2006-2009 - biennio economico 2006-2007», sottoscritto il 4 agosto 2010;

c) CCNL Area VI 21 luglio 2010, con cui si intende il «CCNL dell'area VI della dirigenza degli EPNE e delle Agenzie fiscali per il quadriennio 2006 - 2009 e biennio economico 2002-2007», sottoscritto il 21 luglio 2010;

d) CCNL ENAC 30 maggio 2007, con cui si intende il «CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 - biennio economico 2002-2003 relativo all'area dirigenziale ENAC», sottoscritto il 30 maggio 2007;

e) CCNL CNEL 19 gennaio 2007, con cui si intende il «CCNL del personale dirigente del CNEL, quadriennio normativo 2002-2005 - biennio economico 2002-2003», sottoscritto il 19 gennaio 2007;

f) CCNL Area VI 1° agosto 2006, con cui si intende il «CCNL relativo al personale dirigente dell'Area VI per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003», sottoscritto il 1° agosto 2006;

g) CCNL Area I 21 aprile 2006, con cui si intende il «CCNL relativo al personale dirigente dell'Area I per il quadriennio 2002-2005 e biennio economico 2002-2003», sottoscritto il 21 aprile 2006.

12. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione, nei limiti del decreto legislativo n. 165/2001, le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL, ove compatibili e non sostituite o abrogate dalle previsioni del presente CCNL o dalle norme legislative.

Art. 2.

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, 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 amministrazioni 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 amministrazioni 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 posta elettronica certificata, almeno tre mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente, entro un mese 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 tre mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto o, se il presente contratto e' firmato dopo tale scadenza, entro un mese 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 ne' 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 decreto legislativo n. 165/2001, e' 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 e' 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 sara' 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 decreto legislativo n. 165/2001.

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

Titolo II

RELAZIONI SINDACALI

Capo I

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3.

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali e' lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonche' alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Al fine di favorire la semplificazione procedurale e' possibile attivare, anche a richiesta delle organizzazioni sindacali, modalita' di riunione da remoto.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessita' di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito a ciascun dirigente o professionista in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonche' della peculiarita' delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalita' istituzionali.

3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 si attua il contenimento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei dirigenti e professionisti;
 si migliora la qualita' delle decisioni assunte;
 si sostengono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento dei dirigenti e dei professionisti, nonche' i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione;

si promuovono modalita' di lavoro che consentono una migliore armonizzazione della vita lavorativa con la vita privata e familiare.

4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilita' dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

5. La partecipazione e' finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro, o di tematiche aventi riflessi sul rapporto di lavoro nonche' a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

6. La contrattazione integrativa e' finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. 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. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure).

7. 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 modalita' con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti determinati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, decreto legislativo n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalita' dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennita' o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma e' anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

8. Alle organizzazioni sindacali sono garantite, ove ne ricorrano i presupposti, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

9. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente, per il personale destinatario del presente CCNL, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL di provenienza, le quali sono pertanto disapplicate.

10. Il presente articolo abroga l'art. 3 del CCNL 9 marzo 2020.

Art. 4.

Informazione

1. L'informazione e' il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa e' resa preventivamente e in forma scritta dalle amministrazioni ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 2, 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 trasmissione preventiva di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 2, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 2, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi art. 24 (Confronto: materie), art. 25 (Contrattazione collettiva integrativa: materie), art. 49 (Confronto: materie) e art. 50 (Contrattazione collettiva integrativa: materie), nelle distinte sezioni del presente CCNL, prevedano il confronto o la trattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono altresì oggetto di sola informazione le materie di cui agli articoli 5 e 6 del decreto legislativo n. 165/2001.

5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle organizzazioni sindacali. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno cinque giorni prima dell'adozione degli atti. E', altresì, oggetto di sola informazione successiva la costituzione dei Fondi per il salario accessorio previsti dai CCNL.

6. I soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 2, del presente CCNL ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della trattazione integrativa, nonché, nelle amministrazioni ove non e' istituito l'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6, i dati generali sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche ed alle procedure concorsuali programmate.

7. Il presente articolo abroga l'art. 4 del CCNL 9 marzo 2020.

Art. 5.

Confronto

1. Il confronto e' la modalita' 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. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalita' previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni lavorativi dall'informazione, il confronto e' richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro puo' anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non puo' essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, e' redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto le materie indicate all'art. 24 e all'art. 49 (Confronto: materie), nelle distinte sezioni del presente CCNL.

4. Il presente articolo abroga l'art. 5 del CCNL 9 marzo 2020.

Art. 6.

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza, presso le amministrazioni pubbliche con almeno trenta unita' di personale destinatario del presente CCNL, una modalita' relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della trattazione integrativa su tutto cio' che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

2. L'Organismo di cui al presente articolo e' la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione anche tecnologica e miglioramento dei servizi, promozione della legalita', della qualita' del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato - al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della trattazione integrativa.

3. L'Organismo paritetico per l'innovazione e' istituito presso ogni amministrazione a livello nazionale o di sede unica. Le amministrazioni entro trenta giorni dalla sottoscrizione del CCNL

provvedono, ove necessario, ad aggiornarne la composizione. Esso:

a) ha composizione paritetica ed e' formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale, nonche' da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lettera a), manifestino un'intenzione di progettualita' organizzativa innovativa, complessa per modalita' e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilita', alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;

d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento e redige un report annuale delle proprie attivita'.

4. All'Organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 3, lettera a) e dall'amministrazione. In tali casi, l'Organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilita' secondo quanto previsto al comma 3, lettera c).

5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'Organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali del personale ed i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'art. 29 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 9 marzo 2020.

6. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie del comma 2 diventano oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste, fino alla sua istituzione.

7. Il presente articolo abroga l'art. 6 del CCNL 9 marzo 2020.

Art. 7.

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, ad un unico livello presso ciascuna amministrazione, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) i rappresentanti territoriali anche di livello nazionale delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;

b) le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per la presente area contrattuale ai sensi dell'art. 42, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo n. 165/2001.

3. La disciplina di cui al comma 2, lettera b) trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie del personale destinatario del presente CCNL, ai sensi dell'art. 42, comma 9, del decreto legislativo n. 165/2001.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui e' individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

5. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa le materie indicate dall'art. 25 e dall'art. 50 (Contrattazione collettiva integrativa: materie), nelle distinte sezioni del presente CCNL.

6. Il presente articolo abroga l'art. 7 del CCNL 9 marzo 2020.

Art. 8.

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie indicate nelle due distinte sezioni del presente CCNL all'art. 25 (Contrattazione collettiva integrativa: materie), comma 1 e art. 50 (Contrattazione collettiva integrativa: materie), comma 1. Le materie di cui all'art. 25 (Contrattazione collettiva integrativa: materie), comma 1, lett. b) ed all'art. 50 (Contrattazione collettiva integrativa: materie), comma 1, lettera a), lettera b) e lettera c) sono negoziate con cadenza annuale.

2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 4, entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 2, per l'avvio del negoziato, 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. La contrattazione integrativa annuale si avvia, di norma, entro il mese di aprile dell'anno di riferimento.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento), 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 liberta' di iniziativa e decisione, sulle materie indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL.

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL ed il protrarsi delle trattative determini un obiettivo pregiudizio alla funzionalita'

dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'amministrazione interessata 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 decreto legislativo n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori quarantacinque.

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 decreto legislativo n. 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 competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

7. Ai sensi dell'art. 40-bis, comma 2 del decreto legislativo n. 165 del 2001, le amministrazioni ivi previste, conclusa la procedura di controllo interno di cui al comma 6, trasmettono entro dieci giorni l'ipotesi di contratto collettivo integrativo, corredata da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 6, alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che ne accertano, congiuntamente, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, la compatibilità economico-finanziaria. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto collettivo integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

8. I contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

9. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

10. Il presente articolo abroga l'art. 8 del CCNL 9 marzo 2020.

Art. 9.

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo sulle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

4. Il presente articolo abroga l'art. 9 del CCNL 9 marzo 2020.

Titolo III

DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Capo I

Disposizioni comuni su istituti normativi

Art. 10.

Linee generali per il lavoro agile

1. Il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in modalità mista alternando giornate di lavoro all'interno dei locali dell'amministrazione e giornate di lavoro all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita. Per i lavoratori per i quali sia previsto per le attività in presenza un orario di lavoro, il lavoro agile si svolgerà entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso, nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e

sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente articolo.

4. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.

5. L'amministrazione, previo confronto di cui all'art. 24 (Confronto: materie), comma 1, lettera e) e all'art. 49 (Confronto: materie), comma 1, lett. g) individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

6. L'amministrazione 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 e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

7. L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Art. 11.

Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli articoli 19 e 21 della legge n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;

b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con programmazione su base mensile o plurimensile delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere in modalità agile;

c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a trenta giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81/2017;

d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;

e) indicazione della fascia di contattabilità nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ove si tratti di lavoratori per i quali tale orario sia previsto per la prestazione in presenza. Per il personale per il quale non è previsto un orario di lavoro settimanale e che organizza autonomamente la propria prestazione giornaliera la fascia di contattabilità è definita in modo tale da soddisfare le esigenze lavorative evitando rigidità e comunque nel rispetto del diritto alla disconnessione in misura non inferiore a undici ore consecutive comprensive del riposo giornaliero;

f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge n. 300/1970 e successive modificazioni ed integrazioni;

h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.

2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Art. 12.

Transizione di genere

1. Al fine di eliminare situazioni di disagio ed evitare che possano determinarsi forme di discriminazioni nei confronti del dirigente e del professionista che ha intrapreso il percorso di transizione di genere di cui alla legge n. 164/1982 e successive modificazioni ed integrazioni, le amministrazioni riconoscono un'identità alias - con modalità che saranno specificate in apposita regolamentazione interna - all'interessato che ne faccia

richiesta supportata da adeguata documentazione medica. L'identita' alias da utilizzare, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-novies del decreto legislativo n. 165/2001, al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale, riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio.

2. Non si conformano all'identita' alias e restano pertanto invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti attinenti al dirigente e al professionista in transizione di genere che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio, la busta paga, la matricola, i sistemi di rilevazione e lettura informatizzata della presenza, i provvedimenti disciplinari) o la propria sottoscrizione di atti e provvedimenti aventi efficacia esterna.

Art. 13.

Assenze per malattia

1. I dirigenti o i professionisti non in prova assenti per malattia hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al personale che ne faccia richiesta puo' essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneita' psico-fisica al servizio.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso in cui il personale sia riconosciuto permanentemente inidoneo al solo svolgimento dell'incarico in essere, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dall'art. 7 del decreto del Presidente della Repubblica n. 171/2011.

5. Nel caso di inidoneita' permanente assoluta, l'amministrazione, con le procedure di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 171/2011, risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro trenta giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo l'indennita' di preavviso.

6. L'amministrazione puo' richiedere, con le procedure di cui al comma 3, l'accertamento della idoneita' psicofisica dell'interessato, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneita' permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilita' di rendere la prestazione.

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneita' permanente relativa al solo svolgimento dell'attivita' in essere, l'amministrazione procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi di dichiarazione di inidoneita' permanente assoluta, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianita' di servizio a tutti gli effetti.

9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

10. Il trattamento economico spettante al personale assente per malattia nel periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 e' stabilito come segue:

a) intera retribuzione mensile per i primi nove mesi di assenza;

b) 90% della retribuzione di cui alla lettera «a» per i successivi tre mesi di assenza;

c) 50% della retribuzione di cui alla lettera «a» per gli ulteriori sei mesi di assenza;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;

e) la retribuzione di risultato, ivi compresi i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge per incentivare l'attivita' di dirigenti o professionisti, compete nella misura in cui l'attivita' svolta risulti comunque valutabile a tale fine;

f) sono comunque applicate in tutti i casi le riduzioni previste dalle vigenti disposizioni di legge, fatto salvo il caso di ricovero ospedaliero.

11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante in caso di malattia ai sensi del comma 10, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dall'Azienda sanitaria locale o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero, o nei casi di day-surgery, day-service, preospedalizzazione e prericovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio della giornata di lavoro in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.

13. Il personale che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove puo' essere reperito.

14. I dirigenti e i professionisti assenti per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire,

sono tenuti a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.

15. Qualora l'interessato debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, e' tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.

16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile ottenuto dall'interessato e' versato da quest'ultimo all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

17. Il presente articolo abroga l'art. 19 del CCNL 9 marzo 2020.

Art. 14.

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di computo, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie, visite specialistiche, esami diagnostici e follow-up specialistico. In tali giornate il personale ha diritto all'intero trattamento economico.

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dagli enti accreditati o, nei casi previsti, dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa.

4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove e' stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia e' attivata dall'interessato e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale

7. Il presente articolo abroga l'art. 20 del CCNL 9 marzo 2022.

Art. 15.

Congedi dei genitori

1. Al personale di cui all'art. 1, comma 1 si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel decreto legislativo n. 151/2001, con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo di maternità e di paternità di cui agli articoli 16, 17 e 28, del decreto legislativo n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusa la retribuzione di posizione, nonché quella di risultato nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1, del decreto legislativo n. 151/2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternità o paternità di cui al comma 2 e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del decreto legislativo n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nel comma 3.

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa comunicazione, con l'indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La comunicazione può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova

applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la comunicazione puo' essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

8. Al personale rientrato in servizio a seguito della fruizione dei congedi parentali, si applica quanto previsto dall'art. 56 del decreto legislativo n. 151/2001.

9. Il presente articolo abroga l'art. 23 del CCNL 9 marzo 2020.

Art. 16.

Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del decreto legislativo n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di novanta giorni lavorativi, da fruire su base giornaliera nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilita', la lavoratrice che intenda fruire del congedo in parola e' tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice e' quello previsto per il congedo di maternita' dall'art. 15 (Congedi dei genitori).

4. Il periodo di cui ai commi precedenti e' computato ai fini dell'anzianita' di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed e' utile ai fini della tredicesima mensilita'.

5. La lavoratrice vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, puo' presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un Comune diverso da quello di residenza, ovvero, nel caso la violenza sia riconducibile al luogo di lavoro, nello stesso comune, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza, nel rispetto delle norme in materia di riservatezza, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti al suo livello di inquadramento giuridico.

6. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le amministrazioni, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni in materia di cumulo delle aspettative.

7. Il presente articolo abroga l'art. 13 del CCNL 9 marzo 2020.

Art. 17.

Copertura assicurativa

1. Le amministrazioni stipulano una apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. L'utilizzo del mezzo proprio e' possibile nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalita' applicative.

2. La polizza di cui al comma 1 e' rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprieta' del dipendente e ai beni trasportati, nonche' di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprieta' dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalita' di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

4. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge sull'assicurazione obbligatoria.

5. Dagli importi liquidati dalle societa' assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e quelle previste dal presente articolo sono detratte le somme eventualmente spettanti a titolo di indennizzo per lo stesso evento.

Art. 18.

Attivita' di affiancamento

1. Nel contesto dei processi di riforma digitale e di riorganizzazione, anche procedurale, della pubblica amministrazione le parti sottolineano l'importanza di realizzare un sistema strutturato basato sullo scambio delle conoscenze, competenze e delle esperienze maturate nel tempo da parte della dirigenza gia' in servizio verso il personale dirigente neoassunto.

2. Per realizzare gli obiettivi di cui al comma 1, le amministrazioni possono prevedere idonee forme di affiancamento all'ingresso in favore dei dirigenti e professionisti neoassunti, in aggiunta agli eventuali corsi e/o scuole di formazione iniziale e di aggiornamento professionale organizzati dalle stesse.

3. Le amministrazioni a tal fine predispongono un elenco, periodicamente aggiornato, di dirigenti e professionisti in servizio che abbiano maturato almeno quindici anni di anzianità nella qualifica e prestato il proprio consenso a realizzare l'affiancamento a beneficio dei nuovi assunti dell'amministrazione.

4. Ai soli fini del presente articolo, si considera neoassunto il dirigente e il professionista fino alla maturazione di due anni di servizio.

5. Il ruolo del dirigente o professionista mentore è quello di fornire supporto, informazioni, incoraggiamento e consiglio al dirigente e al professionista neoassunto sulla vita e l'esperienza lavorativa avuta in seno all'amministrazione di appartenenza. Il rapporto informale e paritario basato sulla fiducia reciproca che si instaura tra le parti deve condurre allo scambio delle competenze e delle esperienze acquisite negli anni dal mentore, contribuendo anche a trasferire al neoassunto la cultura e la missione dell'amministrazione, i codici e comportamenti informali esistenti, nonché la consapevolezza dei ruoli da assolvere. L'attività di affiancamento rientra tra le funzioni del dirigente o del professionista.

6. Di norma, il mentore è una persona diversa dal dirigente superiore e non può relazionarsi con più di un neoassunto per volta.

7. È nell'interesse del neoassunto dirigente e professionista assimilare e apprendere dal proprio mentore, con spirito collaborativo e diligenza. Quest'ultimo può chiedere di essere sollevato dall'attività di affiancamento per comprovate ragioni.

Capo II

Disposizioni comuni su istituti economici

Art. 19.

Differenziazione della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato, la cui finalità è la remunerazione della performance individuale, è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della stessa conseguiti da dirigenti e professionisti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa, sono definiti criteri che garantiscano una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi in corrispondenza dei differenti livelli di valutazione positiva, nel rispetto di quanto previsto dai commi 3, 4 e 5. Tra i criteri di differenziazione, oltre agli esiti della valutazione di performance individuale, può altresì tenersi conto della natura più o meno sfidante degli obiettivi assegnati.

3. Nell'ambito di quanto previsto dal comma 2, ai dirigenti e professionisti che conseguono le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale.

4. La misura percentuale di cui al comma 3 è definita in sede di contrattazione collettiva integrativa sui criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.

5. In sede di contrattazione collettiva integrativa è altresì definita una limitata quota massima di dirigenti e professionisti valutati a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 3.

6. Il presente articolo abroga l'art. 28 del CCNL 9 marzo 2020.

Art. 20.

Welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 25 (Contrattazione collettiva integrativa: materie), comma 1, lettera h) e all'art. 50 (Contrattazione collettiva integrativa: materie), comma 1, lettera p) misure di welfare integrativo in favore del personale di cui all'art. 1 (Campo di applicazione), comma 1 del presente contratto, tra i quali, a titolo esemplificativo:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale;
- f) altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già destinate a tale specifica finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, tra le quali l'art. 75 del CCNL Area VI del 1° agosto 2006, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del fondo di cui all'art. 29 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di prima fascia), all'art. 32 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia), all'art. 54 (Fondo dell'Area dei

professionisti), all'art. 61 (Fondo dell'Area medica) e all'art. 67 (Fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di prima qualifica professionale).

3. L'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lettera e) potrà avvenire mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del Servizio sanitario nazionale. Il finanziamento a carico delle amministrazioni, che non dovrà determinare ulteriori o maggiori oneri, troverà copertura nelle risorse di cui al comma 2.

Art. 21.

Indennità di bilinguismo

1. Ai sensi dell'art. 70, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001, nei confronti dei dipendenti degli uffici territoriali della Provincia autonoma di Bolzano e della Provincia autonoma di Trento, aventi competenza regionale, continua ad essere erogata l'indennità di bilinguismo secondo i criteri e le modalità previste nei precedenti CCNL.

2. In relazione a quanto previsto dai commi 1 e 4, per tale personale ivi contemplato nella struttura della retribuzione e' confermata la voce retributiva «indennità di bilinguismo».

3. A decorrere dal 1° gennaio 2021, la misura economica dell'indennità di bilinguismo di cui al comma 1 e' rideterminata in euro 260,00 mensili per dodici mensilità.

4. Per i dipendenti degli uffici territoriali della Regione Valle d'Aosta l'indennità di bilinguismo e' fissata nella misura prevista per il personale di cui al comma 1.

Art. 22.

Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone:

a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;

b) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del corrispondente Fondo, tra quelli di cui agli articoli 48, 51, 68, 80, 89, 97, 105 del CCNL 9 marzo 2020 con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di altri compensi previsti da disposizioni di legge.

2. Le misure percentuali dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lettera b), sono definite in sede di contrattazione integrativa ed il relativo onere e' posto a carico del corrispondente Fondo, tra quelli di cui agli articoli 48, 51, 68, 80, 89, 97, 105 del CCNL 9 marzo 2020.

3. In sede di contrattazione collettiva integrativa e' definita altresì la quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lettera b) erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.

4. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto, non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.

5. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del presente CCNL, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2019, la percentuale di cui al comma 1, lettera b) e' applicata al valore medio nell'anno 2018 delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse del corrispondente Fondo, tra quelli di cui agli articoli 48, 51, 68, 80, 89, 97, 105 del CCNL 9 marzo 2020, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

6. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia e' riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

7. La disciplina di cui al presente articolo e' applicata, presso le singole amministrazioni, dalla data di decorrenza della contrattazione collettiva integrativa di cui ai commi 2 e 3, successiva a quella di sottoscrizione del presente CCNL.

8. Il presente articolo abroga l'art. 32 del CCNL 9 marzo 2020.

II. SEZIONE DIRIGENTI

Titolo I

INTRODUZIONE ALLA SEZIONE

Art. 23.

Destinatari della Sezione «Dirigenti»

1. La presente Sezione si applica ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di cui all'art. 2, comma 2, del CCNQ del 10 agosto 2022.

2. Ai dirigenti sanitari del Ministero della salute e dell'Agenzia italiana del farmaco (d'ora in avanti «AIFA») nonché ai dirigenti ENAC, le disposizioni della presente sezione si applicano per quanto non espressamente disciplinato rispettivamente nel Titolo V, Capo I e Capo II.

Titolo II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 24.

Confronto: materie

1. Sono oggetto di confronto:
- a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
 - b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
 - c) le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
 - e) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile;
 - f) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
 - g) le modalità per assicurare la presenza in servizio dei dirigenti del Ministero della salute appartenenti ai profili di medico chirurgo, veterinario, chimico, farmacista, biologo e psicologo nei piani per le emergenze di carattere sanitario e della vigilanza;
 - h) la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi;
 - i) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle previsioni di legge contenute nell'art. 19 del decreto legislativo n. 165/2001, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico;
 - j) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro nonché i criteri di flessibilità oraria per il personale di cui al Titolo V (Disposizioni speciali), Capo I (Disposizioni per i dirigenti sanitari del Ministero della salute e dell'Agenzia italiana del farmaco) del CCNL 9 marzo 2020;
 - k) le materie oggetto dell'Organismo paritetico dell'innovazione, laddove e fintanto che lo stesso non sia stato costituito.
2. Il presente articolo abroga l'art. 43 del CCNL 9 marzo 2020.

Art. 25.

Contrattazione collettiva integrativa: materie

1. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa:
- a) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali;
 - b) la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 51 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia) del CCNL 9 marzo 2020, e quota destinata al welfare integrativo di cui all'art. 20 (Welfare integrativo);
 - c) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di cui all'art. 19 (Differenziazione della retribuzione di risultato), commi 2 e 5;
 - d) la definizione della quota di incremento della retribuzione di risultato dei dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi, in ragione dell'impegno richiesto, secondo la disciplina vigente, nel rispetto delle norme di legge in materia;
 - e) l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per i periodi di sostituzione di altro dirigente, secondo la disciplina vigente, nonché nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - f) i criteri per la definizione di speciali compensi, nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, per il dirigente che realizzi un'invenzione industriale, secondo la disciplina vigente;
 - g) i criteri generali per l'applicazione della disciplina di cui all'art. 33, comma 9 del CCNL Area VI 1° agosto 2006;
 - h) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse già destinate a tale specifica finalità e di quanto destinato ai sensi dell'art. 20 (Welfare integrativo);
 - i) i criteri e i limiti per la corresponsione degli incentivi economici alla mobilità territoriale, di cui all'art. 30 (Incentivi economici alla mobilità territoriale) del CCNL 9 marzo 2020 e le complessive risorse ad essi destinate, nel rispetto del comma 2 di tale articolo;
 - j) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 54 (Clausola di salvaguardia economica) del CCNL 9 marzo 2020, al fine di definire quanto

demandato alla contrattazione collettiva integrativa da tale articolo;

k) la definizione di quanto demandato alla contrattazione collettiva integrativa dall'art. 22 (Trattamento economico del personale in distacco sindacale).

2. La materia a cui si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), comma 4, e' quella di cui al comma 1, lettera a).

3. Le materie a cui si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), comma 5, sono quelle di cui al comma 1, lettere b), c), d), e), f), g), h), i), j), k).

4. Il presente articolo abroga l'art. 44 del CCNL 9 marzo 2020.

Titolo III

DISPOSIZIONI SU ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Art. 26.

Sostituzione del dirigente

1. Nelle ipotesi di vacanza in organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell'ufficio puo' essere affidata ad un altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico ad interim.

2. Il dirigente, durante il periodo di sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento.

3. Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, e' integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo la cui misura potra' variare dal 15% al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del dirigente sostituito. Nel caso in cui l'incarico di sostituzione sia riferito a sede ubicata in comune diverso da quello ove ha sede l'incarico principale, la percentuale massima e' elevabile fino al 40%.

4. La contrattazione collettiva integrativa, nel definire le percentuali di cui al comma 3, terra' conto, in particolare, dei seguenti elementi: sede degli incarichi ricoperti, livello di responsabilita' attribuito e grado di conseguimento degli obiettivi.

5. Il presente articolo abroga l'art. 61 del CCNL Area I 21 aprile 2006, l'art. 62 del CCNL Area VI 1° agosto 2006, l'art. 61 del CCNL CNEL 19 gennaio 2007, l'art. 58 del CCNL ENAC 30 maggio 2007 come modificato dall'art. 16, comma 3, del CCNL ENAC 4 agosto 2010.

Titolo IV

TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I

Trattamento economico dei dirigenti di prima fascia

Art. 27.

Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilita', dei dirigenti di prima fascia, definito dall'art. 46, comma 3, del CCNL 9 marzo 2020, nella misura di euro 57.892,87 e' incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per tredici mensilita':

dal 1° gennaio 2019 di euro 100,00;

rideterminato dal 1° gennaio 2020 in euro 130,00;

rideterminato dal 1° gennaio 2021 in euro 170,00.

2. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lettera a) della legge n. 145/2018.

3. A seguito dell'applicazione del comma 1, il nuovo valore a regime annuo lordo per tredici mensilita' dello stipendio tabellare dei dirigenti di prima fascia e' rideterminato in euro 60.102,87.

4. Il valore della retribuzione di posizione parte fissa, definito dall'art. 46, comma 4, del CCNL 9 marzo 2020, e' incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per tredici mensilita':

dal 1° gennaio 2019 di euro 95,00;

rideterminato dal 1° gennaio 2020 in euro 170,00.

5. A seguito dell'applicazione del comma 4 il nuovo valore a regime annuo lordo per tredici mensilita' della retribuzione di posizione parte fissa dei dirigenti di prima fascia e' rideterminato in euro 39.803,20.

6. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianita' nonche' gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun dirigente.

Art. 28.

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 27 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia), commi 1 e 4 hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sul trattamento di quiescenza, sull'indennita' di buonuscita o di anzianita', sul trattamento di fine rapporto, sull'indennita' alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 27

(Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia), commi 1 e 4 hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio, provvedendo al recupero, a totale carico degli interessati, dei contributi non versati.

4. All'atto del conferimento di un incarico di livello dirigenziale generale e' conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 29.

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia

1. Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia di cui all'art. 48 del CCNL 9 marzo 2020, e' stabilmente incrementato, a decorrere dal 1° gennaio 2019 e a decorrere dal 1° gennaio 2020, degli importi necessari a corrispondere gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 27 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia), comma 4, per gli anni 2019 e 2020.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2021 il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia e' stabilmente incrementato dei valori percentuali di cui all'allegata tabella 1 da applicare al monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti di prima fascia. Il predetto incremento ricomprende quelli di cui al comma 1.

3. Le risorse di cui al comma 2 concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa, definiti ai sensi dell'art. 27 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia), comma 4 e, per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.

4. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, ciascuna amministrazione, per proprie esigenze organizzative o gestionali, puo' ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti, per le amministrazioni statali, a valere sull'apposito Fondo di cui al citato art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, nel limite delle risorse ivi stanziato, e, per le amministrazioni non statali, a valere su risorse appositamente stanziato a carico dei rispettivi bilanci.

5. E' confermato, con le integrazioni di cui al presente articolo, l'art. 48 del CCNL 9 marzo 2020.

Capo II

Trattamento economico dei dirigenti di seconda fascia

Art. 30.

Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti di seconda fascia, definito dall'art. 49, comma 3, del CCNL 9 marzo 2020 nella misura di euro 45.260,77 e' incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per tredici mensilità:

dal 1° gennaio 2019 di euro 60,00;
rideterminato dal 1° gennaio 2020 in euro 90,00;
rideterminato dal 1° gennaio 2021 in euro 135,00.

2. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lettera a) della legge n. 145/2018.

3. A seguito dell'applicazione del comma 1, il nuovo valore a regime annuo lordo per tredici mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti di seconda fascia e' rideterminato in euro 47.015,77.

4. Il valore della retribuzione di posizione parte fissa, definito dall'art. 49, comma 4, del CCNL 9 marzo 2020, e' incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per tredici mensilità:

dal 1° gennaio 2019 di euro 40,00;
rideterminato dal 1° gennaio 2020 in euro 60,00.

5. A seguito dell'applicazione del comma 4, il nuovo valore a regime annuo lordo per tredici mensilità della retribuzione di posizione parte fissa dei dirigenti di seconda fascia e' rideterminato in euro 13.345,11.

6. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun dirigente.

Art. 31.

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 30 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) commi

1 e 4 hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 30 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) commi 1 e 4 hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di incarico di livello dirigenziale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 32.

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia

1. Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia di cui all'art. 51 del CCNL 9 marzo 2020 è stabilmente incrementato, a decorrere dal 1° gennaio 2019 e a decorrere dal 1° gennaio 2020, degli importi necessari a corrispondere gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 30 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia), comma 4, per gli anni 2019 e 2020.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2021 il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia è stabilmente incrementato dei valori percentuali di cui all'allegata tabella 2 da applicare al monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti di seconda fascia. Il predetto incremento ricomprende quelli di cui al comma 1.

3. Le risorse di cui al comma 2 concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione - parte fissa, definiti ai sensi dell'art. 30 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia), comma 4 e, per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.

4. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, ciascuna amministrazione, per proprie esigenze organizzative o gestionali, può ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti, per le amministrazioni statali, a valere sull'apposito Fondo di cui al citato art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, nel limite delle risorse ivi stanziare, e, per le amministrazioni non statali, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci.

5. È confermato, con le integrazioni di cui al presente articolo, l'art. 51 del CCNL 9 marzo 2020.

Art. 33.

Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali

1. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito di non più dell'85% delle risorse complessive del relativo fondo di cui all'art. 32 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia), entro i valori annui lordi, a regime, minimo e massimo comprensivi della tredicesima mensilità rispettivamente di euro 13.345,11 ed euro 46.914,81, fermo restando quanto previsto dall'art. 22, comma 4, del CCNL Area VI 21 luglio 2010.

Art. 34.

Graduazione delle posizioni dirigenziali

1. Nell'ambito del «Fondo per la retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia» di cui all'art. 32 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia), la retribuzione di posizione è definita, presso ogni amministrazione, al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità.

2. Le amministrazioni determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali, cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del decreto legislativo n. 165/2001. Le funzioni sono graduate tenendo conto di criteri generali connessi alle dimensioni della struttura, alla collocazione ed alla tipologia della posizione nell'organizzazione dell'amministrazione, alla complessità organizzativa, alle responsabilità amministrative e gestionali derivanti dalla posizione, anche in considerazione delle

esigenze di implementazione dei progetti e programmi di riforma previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza.

3. I criteri di cui al comma 2 sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 24 (Confronto: materie), comma 1, lettera a).

4. In base alle risultanze della graduazione le amministrazioni attribuiscono un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'assetto della medesima, tenendo comunque conto di quanto previsto dall'art. 33 (Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali).

Titolo V

DISPOSIZIONI SPECIALI

Capo I

Disposizioni per i dirigenti sanitari del Ministero della salute e dell'Agenzia italiana del farmaco

Art. 35.

Destinatari del presente Capo

1. Il presente Capo contiene le disposizioni speciali che si applicano ai dirigenti, anche a tempo determinato, del Ministero della salute di cui all'art. 17, comma 1 della legge 11 gennaio 2018, n. 3. Le predette disposizioni si applicano anche, ai sensi del comma 3-bis del citato art. 17, ai dirigenti dell'«AIFA» ivi indicati.

2. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente Capo, si applicano le disposizioni del presente contratto collettivo previste nella parte comune e nella sezione dirigenti.

Art. 36.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai dirigenti di cui all'art. 56 (Orario di lavoro dei dirigenti privi di incarico di struttura complessa) del CCNL 9 marzo 2020 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 diciotto ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:

a) non possono essere fruiti nella medesima giornata consecutivamente ad 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 di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal decreto legislativo n. 151/2001;

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi dieci giorni;

c) non sono fruibili per meno di un'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 a disposizione del dirigente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del dirigente è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dirigente 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 ventiquattro ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dirigente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

8. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

9. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dirigente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

10. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dirigente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è 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'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 8 e 9 del presente articolo.

11. Analogamente a quanto previsto dal comma 10, nei casi in cui l'incapacita' lavorativa e' determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, degli esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza e' 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 e' giustificata mediante l'attestazione di presenza di cui al comma 10, lettera b).

12. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio e' giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 8, 9, 10.

13. Nel caso di dirigenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacita' al lavoro, e' sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessita' di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacita' lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I dirigenti interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 8, 9, 10 dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonche' il fatto che la prestazione e' somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

14. Resta ferma la possibilita' per il dirigente, per le finalita' di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal CCNL.

15. Il presente articolo abroga l'art. 74 del CCNL 9 marzo 2022.

Art. 37.

Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione dei dirigenti di cui al presente Capo si compone delle seguenti voci:

- a) stipendio tabellare, comprensivo della indennita' integrativa speciale conglobata, salvo quanto previsto dall'art. 76, comma 6, del CCNL Area I del 21 aprile 2006;
- b) retribuzione individuale di anzianita', ove acquisita;
- c) assegni personali, ove acquisiti e spettanti;
- d) indennita' di specificita' medico-veterinaria, ove spettante in base a quanto previsto dall'art. 62 (Indennita' di specificita' medico-veterinaria) del CCNL 9 marzo 2020;
- d-bis) indennita' di esclusivita' di cui all'art. 21-bis del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4 convertito con la legge n. 25/2022, ove spettante;
- e) retribuzione di posizione parte fissa;
- f) retribuzione di posizione parte variabile sulla base della graduazione delle funzioni;
- g) indennita' di incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 65 del CCNL 9 marzo 2020;
- h) retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 69, comma 1, lettera c) del CCNL 9 marzo 2020, ove spettante;
- i) componenti retributive legate alle particolari condizioni di lavoro, ove spettanti;
- j) eventuali altre componenti retributive previste da disposizioni di legge, ove spettanti.

Art. 38.

Indennita' di esclusivita'

1. Ai sensi dell'art. 21-bis del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4 convertito con la legge n. 25/2022, ai dirigenti del ruolo sanitario del Ministero della salute di cui all'art. 17, comma 1, della legge 11 gennaio 2018, n. 3, ferma rimanendo l'esclusivita' del rapporto di lavoro, continua ad erogarsi l'indennita' di esclusivita' del rapporto nelle misure previste dalla citata disposizione di legge, riportate nell'allegata tabella 3.

2. L'esperienza professionale/anzianita' richiesta si deve intendere riferita alla effettiva anzianita' di servizio maturata in qualita' di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso Aziende od enti del Servizio sanitario nazionale con o senza soluzione di continuita'.

Art. 39.

Incrementi dello stipendio tabellare

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilita', dei dirigenti destinatari del presente Capo, definito dall'art. 66, comma 3 del CCNL 9 marzo 2020 nella misura di euro 45.260,77 e' incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrisondersi per tredici mensilita':

- dal 1° gennaio 2019 di euro 60,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2020 in euro 90,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2021 in euro 135,00.

2. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lettera a) della legge n. 145/2018.

3. A seguito dell'applicazione del comma 1, il nuovo valore a

regime annuo lordo per tredici mensilita' dello stipendio tabellare dei dirigenti di seconda fascia e' rideterminato in euro 47.015,77.

4. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianita', nonche' gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun dirigente.

Art. 40.

Incrementi della retribuzione di posizione parte fissa

1. Il valore della retribuzione di posizione parte fissa definita, per i dirigenti di cui al presente capo, dall'art. 63 del CCNL 9 marzo 2020 e' incrementato nelle misure e con le decorrenze di cui all'allegata tabella 4.

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo valore a regime annuo lordo per tredici mensilita' della retribuzione di posizione parte fissa e' rideterminato nelle misure di cui all'allegata tabella 5.

3. All'art. 63 del CCNL 3 settembre 2020, dopo il comma 1, e' aggiunto il seguente comma 1-bis:

«1-bis. A tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, e' conferito un incarico dirigenziale. Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianita' sono conferiti solo incarichi professionali di base. Ai dirigenti con almeno cinque anni di anzianita' e' invece conferito un incarico, diverso dall'incarico professionale di base, tra quelli di cui al comma 1, lettera b) e c), in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonche' alle attitudini e capacita' professionali del singolo dirigente, a seguito di valutazione positiva da parte dei competenti organismi, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione.»

4. In caso di conferimento di incarico di livello superiore, il differenziale individuale di retribuzione di posizione di cui all'art. 63, comma 4, del CCNL 9 marzo 2020, corrisposto a carico del fondo di cui all'art. 68 del CCNL 9 marzo 2020 e' ridotto del 30%.

Art. 41.

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 39 (Incrementi dello stipendio tabellare) e dell'art. 40 (Incrementi della retribuzione di posizione parte fissa) hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sul trattamento di quiescenza, sull'indennita' di buonuscita o di anzianita', sul trattamento di fine rapporto, sull'indennita' alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 39 (Incrementi dello stipendio tabellare) e dell'art. 40 (Incrementi della retribuzione di posizione parte fissa) hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennita' di buonuscita e di anzianita', dell'indennita' sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

3. All'atto dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di incarico di livello dirigenziale e' conservata la retribuzione individuale di anzianita' in godimento.

Art. 42.

Incremento del Fondo risorse decentrate dei dirigenti sanitari

1. Il Fondo risorse decentrate di cui all'art. 68 del CCNL 9 marzo 2020 e' stabilmente incrementato a decorrere dal 1° gennaio 2019 e a decorrere dal 1° gennaio 2020, degli importi necessari a corrispondere gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 40 (Incrementi della retribuzione di posizione parte fissa), comma 1, per gli anni 2019 e 2020.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2021 il Fondo risorse decentrate e' stabilmente incrementato di un importo pari all'1,44% del monte salari 2018, che ricomprende gli incrementi di cui al comma 1.

3. Le risorse di cui al comma 2 concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa definiti ai sensi dell'art. 40 (Incrementi della retribuzione di posizione parte fissa).

4. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, ciascuna amministrazione, per proprie esigenze organizzative o gestionali, puo' ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti, per le amministrazioni statali, a valere sull'apposito Fondo di cui al citato art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, nel limite delle risorse ivi stanziare, e, per le amministrazioni non statali, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci.

5. E' confermato, con le integrazioni di cui al presente articolo, l'art. 68 del CCNL 9 marzo 2020. E' altresì confermato l'art. 69 del medesimo CCNL.

Capo II

Disposizioni speciali per i dirigenti ENAC

Art. 43.

Destinatari del presente Capo

1. Le clausole del presente Capo si applicano ai dirigenti dell'ENAC.

2. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente Capo, si applicano le disposizioni del presente contratto collettivo previste nella parte comune e nella sezione dirigenti.

Art. 44.

Incrementi del trattamento economico fisso

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti ENAC, definito dall'art. 78, comma 3 del CCNL 9 marzo 2020 nella misura di euro 66.552,01 e' incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per tredici mensilità:

dal 1° gennaio 2019 di euro 80,00;
rideterminato dal 1° gennaio 2020 in euro 120,00;
rideterminato dal 1° gennaio 2021 in euro 194,00.

2. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lettera a) della legge n. 145/2018.

3. A seguito dell'applicazione del comma 1, con la medesima decorrenza indicata al comma 2, il nuovo valore a regime annuo lordo per tredici mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti ENAC e' rideterminato in euro 69.074,01.

4. Il valore della retribuzione di posizione parte fissa, definito dall'art. 78, comma 4 del CCNL 9 marzo 2020, e' incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per tredici mensilità:

dal 1° gennaio 2019 di euro 50,00;
rideterminato dal 1° gennaio 2020 in euro 80,00.

5. A seguito dell'applicazione del comma 4, i nuovi valori minimo e massimo a regime della retribuzione di posizione dei dirigenti ENAC sono rideterminati rispettivamente in euro 15.738,26 ed in euro 47.758,26 annui lordi per tredici mensilità.

6. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun dirigente.

Art. 45.

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 44 (Incrementi del trattamento economico fisso) commi 1 e 4 hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 44 (Incrementi del trattamento economico fisso) commi 1 e 4 hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto del conferimento di incarico di livello dirigenziale e' conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 46.

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

1. Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 80 del CCNL 9 marzo 2020 e' stabilmente incrementato, a decorrere dal 1° gennaio 2019 e a decorrere dal 1° gennaio 2020, degli importi necessari a corrispondere gli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 44 (Incrementi del trattamento economico fisso), comma 4, per gli anni 2019 e 2020.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2021 il Fondo risorse decentrate e' stabilmente incrementato di un importo pari all'1,82% del monte salari 2018, che ricomprende gli incrementi di cui al comma 1.

3. Le risorse di cui al comma 2 concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa, definiti ai sensi dell'art. 44 (Incrementi del trattamento economico fisso) comma 4 e, per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.

4. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la

decorrenza ivi indicata, ciascuna amministrazione, per proprie esigenze organizzative o gestionali, puo' ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziare a carico del bilancio dell'ente.

5. E' confermato, con le integrazioni di cui al presente articolo, l'art. 80 del CCNL 9 marzo 2020.

Capo III

Disposizioni speciali per i dirigenti INAIL ex ISPESL

Art. 47.

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia

1. A decorrere dall'anno 2022, sono computate in apposita e distinta sezione del Fondo di cui all'art. 32 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia) dell'Inail, le risorse destinate ai dirigenti dell'ex ISPESL transitati all'Inail in attuazione di quanto previsto dall'art. 7, comma 5 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono calcolate, nell'ambito delle complessive risorse del Fondo di cui al comma 1, in misura tale da garantire l'invarianza del valore medio pro-capite del medesimo Fondo destinato ai dirigenti di cui al presente capo, al netto degli incrementi previsti dal CCNL. Il predetto valore e' calcolato con riferimento all'anno 2020.

3. Per effetto di quanto previsto al comma 2 e della eventuale riduzione del personale di cui al presente Capo negli anni successivi a quello di riferimento, le risorse di cui al comma 1 non utilizzate, in quanto eccedenti il valore pro-capite di cui al comma 2, restano comunque nella disponibilita' del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia dell'Inail, per gli utilizzi consentiti.

III. SEZIONE PROFESSIONISTI

Titolo I

INTRODUZIONE ALLA SEZIONE

Art. 48.

Destinatari della Sezione «Professionisti»

1. La presente sezione del contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai professionisti di cui all'art. 2, comma 2 del CCNQ del 10 agosto 2022, collocati nell'area dei professionisti e nell'area medica.

2. L'espressione «professionista/i», salvo diversa previsione, designa d'ora in avanti ed agli effetti della presente Sezione del contratto il personale dipendente di cui al comma 1.

3. I professionisti destinatari del presente CCNL costituiscono, al pari della dirigenza, una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi degli enti. Correlativamente, anche in ragione del duplice profilo di «professionisti» e di «dipendenti» investiti di particolari responsabilita', essi rappresentano un'area di funzioni di peculiare interesse sotto il profilo contrattuale.

4. Di qui l'inclusione dei professionisti in un'area di contrattazione comune con la dirigenza, ferma restando la fondamentale distinzione di ruoli e di funzioni e la conseguente necessita' di una distinta disciplina contrattuale.

5. La particolare natura, lo spessore delle responsabilita' e il grado di autonomia che caratterizzano lo svolgimento di dette funzioni sottolineano l'importanza e la delicatezza del ruolo che i professionisti esplicano attraverso la prestazione degli apporti specialistici secondo la rispettiva professione da essi garantita all'ente a garanzia della correttezza del quotidiano operare e, per l'area legale, attraverso l'attivita' di patrocinio, rappresentanza e assistenza, consulenza e negoziazione assistita.

6. L'attivita' dei professionisti all'interno degli enti, sotto questo primo e fondamentale profilo, si svolge in conformita' alle normative ed alle regole deontologiche che disciplinano l'esercizio delle rispettive professioni. I professionisti ne rispondono a norma di legge secondo i singoli ordinamenti professionali con l'assunzione delle conseguenti responsabilita'.

7. Il rigoroso rispetto delle norme deontologiche che promanano dai rispettivi Ordini professionali costituisce un vincolo primario per ciascun professionista.

8. Cio' posto, le parti rilevano che l'apporto dei professionisti, fermi restando gli ambiti di autonomia accennati, si iscrive in un contesto unitario che deve tendere al miglioramento dei livelli di efficienza, efficacia e qualita' dei servizi istituzionali.

9. Tale aspetto postula, secondo la concorde valutazione delle parti, la necessita' che l'attivita' del professionista, nel rigoroso rispetto degli ambiti di autonomia sul piano tecnico-professionale, si armonizzi con le logiche che governano l'attivita' dell'ente e con le dinamiche organizzative che le sottendono.

10. Sotto questo profilo, i professionisti si raccordano ai diversi livelli della struttura organizzativa per l'individuazione di obiettivi e prioritari, in modo da garantire quella piena sintonia che e' indispensabile per la realizzazione degli obiettivi dell'ente e

per la migliore tutela dell'interesse pubblico cui l'attività istituzionale è finalizzata.

11. Per quanto non espressamente disciplinato nella presente sezione, si applicano le disposizioni del presente contratto collettivo previste nella parte I - Parte comune.

Titolo II RELAZIONI SINDACALI

Art. 49.

Confronto: materie

1. Sono oggetto di confronto:

- a) i criteri per la definizione delle procedure selettive per l'accesso ai livelli differenziati di professionalità del personale dell'area dei professionisti e relative risorse disponibili;
- b) i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi di coordinamento al personale dell'area dei professionisti;
- c) i criteri dei sistemi di valutazione della performance del personale dell'area dei professionisti;
- d) i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi al personale dell'area medica;
- e) i criteri dei sistemi di valutazione del personale dell'area medica;
- f) i criteri per la graduazione delle posizioni del personale dell'area medica;
- g) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile;
- h) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento professionale;
- i) le materie oggetto dell'Organismo paritetico dell'innovazione, laddove e fintanto che lo stesso non sia stato costituito.

2. Il presente articolo abroga l'art. 83 del CCNL 9 marzo 2020.

Art. 50.

Contrattazione collettiva integrativa: materie

1. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa i criteri generali per:

- a) la ripartizione del fondo dell'area dei professionisti di cui all'art. 89 (Fondo dell'Area dei professionisti) del CCNL 9 marzo 2020 fra le varie finalità di utilizzo;
- b) la ripartizione del fondo dell'area medica di cui all'art. 97 (Fondo dell'Area medica) del CCNL 9 marzo 2020 fra le varie finalità di utilizzo;
- c) la ripartizione del fondo dei professionisti dell'ENAC di cui all'art. 105 (Fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di prima qualifica professionale) del CCNL 9 marzo 2020 fra le varie finalità di utilizzo;
- d) l'attribuzione delle indennità di cui all'art. 90, comma 1, lettera b), primo, secondo e terzo alinea del CCNL del personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel Comparto del personale degli enti pubblici non economici dell'11 ottobre 1996, tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 101, comma 3 del CCNL Area VI 1° agosto 2006;
- e) la determinazione della retribuzione di risultato del personale dell'area dei professionisti;
- f) la determinazione della retribuzione di risultato del personale dell'area medica;
- g) la definizione delle ulteriori iniziative ed interventi, correlati ad incentivazioni economiche, per valorizzare le prestazioni professionali del personale dell'area medica;
- h) la destinazione delle risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 all'incentivazione delle prestazioni del personale dell'area dei professionisti incaricati dello svolgimento delle specifiche attività;
- i) l'eventuale rivalutazione degli importi dell'indennità di specificità medica e della componente fissa della retribuzione di posizione dell'area medica ai sensi dell'art. 3, comma 2, del CCNL del comparto enti pubblici non economici integrativo del personale area professionisti ed area medica sottoscritto in data 8 gennaio 2003, con oneri a carico delle risorse stabili del Fondo di cui all'art. 97 (Fondo dell'area medica) del CCNL 9 marzo 2020;
- j) l'eventuale rivalutazione degli importi massimi della retribuzione di posizione del personale dell'area medica ai sensi dell'art. 3, comma 4, del CCNL del comparto enti pubblici non economici integrativo del personale area professionisti ed area medica sottoscritto in data 8 gennaio 2003, con oneri a carico del Fondo di cui all'art. 97 (Fondo dell'area medica) del CCNL 9 marzo 2020;
- k) l'utilizzo delle risorse destinate a servizi sociali a favore del personale dell'area dei professionisti e dell'area medica per il rimborso, anche in misura parziale, degli oneri sostenuti dagli interessati per l'ulteriore copertura assicurativa, oltre quella già definita dall'amministrazione, con oneri a proprio carico sostenuti sulla base delle vigenti disposizioni di legge - tra cui l'art. 10 della legge n. 24/2017 - nonché di contratto collettivo nazionale;
- l) la destinazione di risorse stabili del fondo per il trattamento accessorio dei professionisti al rimborso della quota annuale di iscrizione agli albi professionali, secondo la disciplina dell'art. 106 (Iscrizione agli albi professionali) del CCNL 9 marzo 2020;
- m) la corresponsione ai professionisti - in luogo delle

indennita' previste dall'art. 90, comma 1, lettera b), primo, secondo e terzo alinea del CCNL del personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel Comparto del personale degli enti pubblici non economici dell'11 ottobre 1996 - di un'unica indennita' di funzione professionale, secondo la disciplina dell'art. 101, comma 3 del CCNL Area VI 1° agosto 2006;

n) la corresponsione degli incentivi economici alla mobilita' territoriale, di cui all'art. 30 (Incentivi economici alla mobilita' territoriale) del CCNL 9 marzo 2020 e le complessive risorse ad essi destinate, nel rispetto del comma 2 di tale articolo;

o) la ripartizione delle risorse finanziarie di cui al comma 3 dell'art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016, con le modalita', alle condizioni e nei limiti ivi previsti;

p) l'attivazione dei piani di welfare integrativo nei limiti delle risorse gia' destinate a tali finalita' e di quanto destinato ai sensi dell'art. 20 (Welfare integrativo);

q) le eventuali revisioni, senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dell'Ente, della disciplina in materia di attivita' libero-professionale medica per il personale di cui al Titolo III, Capo II della presente sezione, anche con riguardo a quanto previsto dall'art. 19-bis del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41 convertito nella legge n. 69/2021.

r) la definizione della misura percentuale dell'indennita' di coordinamento dei professionisti ai sensi dell'art. 4, comma 1 del CCNL comparto enti pubblici non economici integrativo del personale area professionisti ed area medica sottoscritto in data 8 gennaio 2003;

s) la definizione di quanto demandato alla contrattazione collettiva integrativa dall'art. 22 (Trattamento economico del personale in distacco sindacale).

2. La materia a cui si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), comma 4 e' quella di cui al comma 1, lettera q). Alle restanti materie di cui al medesimo comma 1 si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), comma 5.

3. Il presente articolo abroga l'art. 84 del CCNL 9 marzo 2020.

Titolo III

DISPOSIZIONI SPECIALI

Capo I

Area dei professionisti

Art. 51.

Destinatari

1. Le clausole del presente titolo si applicano ai professionisti degli enti pubblici non economici collocati nell'area dei professionisti, gia' ricompresi nell'Area dirigenziale VI.

Art. 52.

Incrementi del trattamento fisso

1. Gli stipendi tabellari del personale ricompreso nell'Area dei professionisti, come stabiliti dall'art. 87, comma 3 del CCNL 9 marzo 2020 e dalla tabella 3 allegata al CCNL 9 marzo 2020, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilita', indicati nella allegata tabella 6, 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 scadenze stabilite dalla allegata tabella 7.

3. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lettera a) della legge n. 145/2018.

4. Le indennita' dei professionisti legali e le indennita' professionali dei professionisti di area diversa da quella legale, nei valori definiti ai sensi dell'art. 89, comma 2, del CCNL 9 marzo 2020, corrisposte a carico delle risorse del fondo di cui all'art. 54 (Fondo dell'Area dei professionisti), sono incrementate come di seguito indicato:

a decorrere dal 1° gennaio 2019 di euro 260,00 annui lordi, da corrispondersi per dodici mensilita';

a decorrere dal 1° gennaio 2020, l'incremento di cui al primo alinea e' rideterminato in euro 1.040,00 annui lordi, da corrispondersi per dodici mensilita'.

5. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianita' nonche' gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun professionista.

Art. 53.

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 52 (Incrementi del trattamento fisso) hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sul trattamento di quiescenza, sull'indennita' di buonuscita o di anzianita', sul trattamento di fine rapporto, sull'indennita' alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Gli effetti di cui al presente comma si producono con riferimento alle sole voci utili ai medesimi effetti, in base alle norme vigenti in materia.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 52

(Incrementi del trattamento fisso) hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei professionisti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

3. Sono confermati l'art. 98, comma 3 e l'art. 99, comma 3, del CCNL Area VI 1° agosto 2006.

Art. 54.

Fondo dell'Area dei professionisti

1. Il Fondo dell'Area dei professionisti di cui all'art. 89 del CCNL 9 marzo 2020 è stabilmente incrementato, a decorrere dal 1° gennaio 2019 e a decorrere dal 1° gennaio 2020, degli importi necessari a corrispondere gli incrementi di cui all'art. 52 (Incrementi del trattamento fisso), comma 4, per gli anni 2019 e 2020.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2021, il Fondo di cui al comma 1, è incrementato del 2,23%, calcolato sul monte salari anno 2018 relativo all'Area dei professionisti, che ricomprende gli incrementi di cui al comma 1.

3. Le risorse di cui al comma 2 concorrono anche al finanziamento degli incrementi, di cui dell'art. 52 (Incrementi del trattamento fisso), comma 4.

4. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, ciascuna amministrazione, per proprie esigenze organizzative o gestionali, può ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci.

5. È confermata la disciplina del Fondo dell'Area dei professionisti contenuta nei precedenti CCNL del personale di cui al presente Capo. Resta fermo quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017.

Art. 55.

Livelli differenziati di professionalità

1. È confermata la vigente disciplina dei livelli differenziati di professionalità prevista dai precedenti CCNL, ivi incluso l'art. 90 del CCNL 9 marzo 2020.

2. Gli enti attivano, avendo a riferimento la dotazione organica, la procedura per il conferimento del livello differenziato di professionalità, con cadenza annuale.

Capo II

Area medica

Art. 56.

Destinatari

1. Le clausole del presente titolo si applicano ai professionisti degli enti previdenziali collocati nell'area medica.

Art. 57.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai professionisti medici di cui al presente Capo 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 diciotto ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di computo e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:

a) non possono essere fruiti nella medesima giornata consecutivamente ad 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 di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal decreto legislativo n. 151/2001;

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi dieci giorni;

c) non sono fruibili per meno di un'ora.

4. Ai fini del computo del periodo di computo, 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 a disposizione del dirigente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del dirigente e' sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. La domanda di fruizione dei permessi e' presentata dal dirigente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessita', la domanda puo' essere presentata anche nelle ventiquattro ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dirigente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

8. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 e' giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

9. L'attestazione e' inoltrata all'amministrazione dal dirigente oppure e' trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

10. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacita' lavorativa temporanea del dirigente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza e' 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 e' giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalita' ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 8 e 9 del presente articolo.

11. Analogamente a quanto previsto dal comma 10, nei casi in cui l'incapacita' lavorativa e' determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, degli esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza e' 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 e' giustificata mediante l'attestazione di presenza di cui al comma 10, lettera b).

12. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio e' giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 8, 9, 10.

13. Nel caso di dirigenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacita' al lavoro, e' sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessita' di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacita' lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I dirigenti interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 8, 9, 10 dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonche' il fatto che la prestazione e' somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

14. Resta ferma la possibilita' per il dirigente, per le finalita' di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal CCNL.

15. Il presente articolo abroga l'art. 99 del CCNL 9 marzo 2022.

Art. 58.

Struttura della retribuzione dell'area dei professionisti medici

1. La retribuzione dei professionisti medici disciplinati nel presente Capo si articola nelle seguenti voci:

- 1) stipendio tabellare;
- 2) retribuzione individuale di anzianita', ove acquisita;
- 3) indennita' di specificita' medica;
- 4) retribuzione di posizione;
- 5) retribuzione di risultato, ove spettante;
- 6) specifico trattamento economico per i medici di seconda fascia con incarico quinquennale, ove spettante;
- 7) compensi relativi alle condizioni di lavoro, ove spettanti, nei casi previsti dal CCNL;
- 8) altri emolumenti previsti dal CCNL e da disposizioni di legge.

2. Il presente articolo abroga l'art. 94 del CCNL 9 marzo 2020.

Art. 59.

Incrementi del trattamento fisso

1. Gli stipendi tabellari del personale ricompreso nell'area medica, come stabiliti dall'art. 95, comma 3, del CCNL 9 marzo 2020 e dalla tabella 6 allegata al CCNL 9 marzo 2020, sono incrementati

degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella 8, 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 scadenze stabilite dalla allegata tabella 9.

3. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lettera a) della legge n. 145/2018.

4. Le componenti fisse della retribuzione di posizione dei medici, nei valori definiti ai sensi dell'art. 97, comma 2, del CCNL 9 marzo 2020, corrisposte a carico del fondo di cui art. 61 (Fondo dell'Area medica), sono incrementate, a decorrere come di seguito indicato:

a decorrere dal 1° gennaio 2020 di euro 585,00 annui lordi;

a decorrere dal 1° gennaio 2021 l'incremento di cui al primo alinea è rideterminato in euro 975,00 annui lordi.

5. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun professionista dell'area medica.

Art. 60.

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 59 (Incrementi del trattamento fisso) hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 59 (Incrementi del trattamento fisso) hanno effetto in base alle norme vigenti in materia, sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei professionisti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile si considerano gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

3. Si conferma quanto previsto dagli articoli 104, comma 3, e 105, comma 3, del CCNL Area VI 1° agosto 2006.

Art. 61.

Fondo dell'Area medica

1. Il Fondo dell'Area medica di cui all'art. 97 del CCNL 9 marzo 2020 è stabilmente incrementato, a decorrere dal 1° gennaio 2020 e a decorrere dal 1° gennaio 2021, degli importi necessari a corrispondere gli incrementi di cui all'art. 59 (Incrementi del trattamento fisso), comma 4, per gli anni 2020 e 2021.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2021, il Fondo di cui al comma 1, è incrementato del 2,06%, calcolato sul monte salari anno 2018 relativo alla medesima Area medica, che ricomprende gli incrementi di cui al comma 1.

3. Le risorse di cui al comma 2 concorrono anche al finanziamento degli incrementi, decorrenti dal 1° gennaio 2021, di cui all'art. 59 (Incrementi del trattamento fisso), comma 4.

4. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, ciascuna Amministrazione, per proprie esigenze organizzative o gestionali, può ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci.

5. È confermata la disciplina del Fondo dell'Area medica contenuta nei precedenti CCNL del personale di cui al presente capo. Resta fermo quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017.

Art. 62.

Ulteriori linee guida generali in materia di formazione

1. Per i professionisti dell'area medica la formazione e l'aggiornamento professionale assumono particolare rilevanza quale metodo permanente per la valorizzazione delle capacità ed attitudini personali e come supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate.

2. Gli enti garantiscono idonei strumenti formativi ai professionisti dell'area medica secondo i principi e le regole che disciplinano la formazione continua nel Servizio sanitario nazionale.

3. Per finalità di aggiornamento tecnico-scientifico, i professionisti dell'area medica di cui al presente Capo possono richiedere il comando finalizzato, per periodi di tempo determinati, presso centri, istituti od altri organismi di ricerca nazionali od internazionali, che abbiano dato il loro assenso, secondo la disciplina stabilita dalle amministrazioni, sulla base dei principi che regolano tale istituto. Esso è autorizzato dalle amministrazioni, non può comunque superare due anni nel quinquennio e, fermo restando il decorso dell'anzianità di servizio ad ogni

effetto, per la sua durata non competono gli assegni relativi al rapporto di lavoro. Nel caso in cui il comando sia giustificato dall'esigenza di compiere studi speciali o acquisire tecniche particolari indispensabili per il buon funzionamento dei servizi, le amministrazioni possono autorizzare il comando finalizzato stabilendo se ed in quale misura e per quale durata competono lo stipendio tabellare e la retribuzione di posizione, con esclusione comunque delle quote retributive collegate all'effettiva presenza in servizio e della retribuzione di risultato.

4. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dagli interessati, nonché partecipazione a convegni, congressi o perfezionamenti o specializzazioni facoltativi, connessi con l'attività di servizio ed effettuati con l'utilizzo delle ore riservate all'aggiornamento ai sensi dell'art. 3 del CCNL 14 aprile 1997, senza oneri per le amministrazioni. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'amministrazione è, in tal caso, strettamente subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

5. La partecipazione dei medici previdenziali e degli altri medici e veterinari all'attività didattica di docenza si realizza nelle aree di applicazione definite da ciascuna amministrazione.

6. Il presente articolo abroga l'art. 98 del CCNL 9 marzo 2020.

Art. 63.

Norma finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCNL, nei confronti del personale del presente Capo continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili ai sensi dell'art. 1 (Campo di applicazione), comma 11, e non abrogate o disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL applicabili a tale personale.

2. A titolo esemplificativo ma non esaustivo sono confermati, ai sensi del comma 1:

a) l'art. 3 del CCNL integrativo relativo al personale dell'area dei professionisti e dell'area medica del comparto degli enti pubblici non economici dell'8 gennaio 2003, anche con riferimento alle indennità previste per i medici previdenziali e per gli altri medici e veterinari dall'art. 33, comma 1, lettere c) e d), dall'art. 34, comma 1, lettera a) e b) e dall'art. 35, comma 1, lettera b) del CCNL 10 luglio 1997, alle iniziative ed interventi, anche correlati ad incentivazioni economiche, per valorizzare le prestazioni professionali del personale dell'area medica, alla rivalutazione dei valori della retribuzione di posizione dei medici previdenziali e degli altri medici e veterinari di cui all'art. 31 dello stesso CCNL 10 luglio 1997;

b) l'art. 8 del CCNL del 14 aprile 1997, attuativo dell'art. 94, comma 1, del CCNL relativo all'Area della dirigenza e delle specifiche tipologie professionali ricomprese nella stessa area di contrattazione nell'ambito degli enti pubblici non economici dell'11 ottobre 1996.

3. Il presente articolo abroga l'art. 100 del CCNL 9 marzo 2020.

Capo III

Professionisti ENAC

Art. 64.

Destinatari

1. Le clausole del presente Capo si applicano ai professionisti dell'ENAC ricompresi nel campo di applicazione del presente CCNL.

2. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente Capo, si applicano le disposizioni comuni a tutti i professionisti.

Art. 65.

Incrementi dello stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari, stabiliti dall'art. 103, comma 3, del CCNL 9 marzo 2020 e alla tabella 9 allegata al CCNL 9 marzo 2020, relativi ai professionisti di prima qualifica, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella 10, con le decorrenze ivi previste.

2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata tabella 11.

3. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lettera a) della legge n. 145/2018.

4. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun professionista.

Art. 66.

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 65 (Incrementi dello stipendio tabellare) hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 65 (Incrementi dello stipendio tabellare) hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei professionisti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennita' di buonuscita e di anzianita', dell'indennita' sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile si considerano gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

3. Resta confermato quanto previsto dall'art. 80, comma 3 del CCNL ENAC del 30 maggio 2007, quadriennio normativo 2002-2005.

Art. 67.

Fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di prima qualifica professionale

1. A decorrere dal 1° gennaio 2021, il Fondo di cui all'art. 105 del CCNL 9 marzo 2020 e' incrementato dell'1,10%, calcolato sul monte salari anno 2018 relativo all'Area dei professionisti.

2. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, ciascuna amministrazione, per proprie esigenze organizzative o gestionali, puo' ulteriormente incrementare la parte variabile del presente Fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del medesimo Fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziare a carico del bilancio dell'ente.

3. E' confermato, con le integrazioni di cui al presente articolo, l'art. 105 del CCNL 9 marzo 2020.

Parte di provvedimento in formato grafico

Dichiarazione congiunta A.Ra.N. - Commissariato di Governo per la Provincia di Bolzano

L'Aran ed il Commissario di Governo per la Provincia di Bolzano dichiarano che, ai sensi dell'art. 48-bis del decreto del Presidente della Repubblica n. 752 del 1976 e successive modificazioni ed integrazioni, il commissario stesso, per il tramite di un suo delegato, ha partecipato alle trattative relative alla definizione dell'indennita' di bilinguismo di cui all'art. 21 (Indennita' di bilinguismo). Pertanto, tale tematica non potra' essere suscettibile di ulteriori integrazioni con i successivi accordi cui rinvia l'art. 1, comma 2, del presente contratto. Restano, invece, demandati alla contrattazione di raccordo gli altri aspetti che possono incidere sulle disposizioni contenute nel citato decreto del Presidente della Repubblica n. 752 del 1976.

In tale sede, il delegato del Commissario di Governo ha evidenziato l'esigenza che si possa avviare un processo di perequazione degli importi dell'indennita' di bilinguismo applicati nell'ambito del pubblico impiego.

per il Commissario di Governo
Provincia di Bolzano
dott.ssa Anna Rosa Defant
firmato

per l'A.Ra.N.
Cons. Antonio Naddeo
firmato