



S.I.Ve.M.P.

Sindacato Italiano Veterinari medicina Pubblica

VETMARE

L'IMPORTANZA DEGLI INCARICHI PER PRESIDARE AL MEGLIO LA SALUTE PUBBLICA

Otranto, 3 luglio 2025

Zaccaria Di Taranto

Vice Segretario Vicario



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE di LAVORO

1. Accordo normativo ed economico per il triennio 2019 - 2021;
2. Rimodulazione di molti articoli dei contratti precedenti a garanzia dei Dirigenti
3. Inserimento di nuovi articoli
4. Adeguamento a nuove disposizioni di legge



OBIETTIVI

- **Migliori condizioni di lavoro**
- **Maggiori stimoli professionali**
- **Reali possibilità di carriera**
- **Spazi di autonomia**



TEMI CONTRATTUALI

- Avere un contratto esigibile (certezza attuativa)
- Recuperare le relazioni sindacali
- Circoscrivere le competenze dell'organismo paritetico
- Definire meglio i contratti individuali di lavoro
- Rivedere l'orario di lavoro dei dirigenti
- Tutelare maggiormente i dirigenti che svolgono prestazioni in pronta disponibilità e guardie
- Conciliare la vita privata con la vita lavorativa



TEMI CONTRATTUALI

- Maggiore tutela finalizzate al patrocinio legale
- Obbligo di svolgimento esclusivamente nella struttura di appartenenza
- Risorse economiche messe a disposizione
- Utilizzo dei residui dei fondi
- Prestazioni aggiuntive
- Norme più stringenti per l'affidamento degli incarichi



CAMPO DI APPLICAZIONE (art. 1)

1. Il presente contratto si applica a tutti i dirigenti medici, sanitari, veterinari, a tempo indeterminato e determinato di cui all'art. 2 comma 5 del CCNQ del 2022 compresi **IZS e ARPA**

DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO (art. 2)

Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione

L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle Aziende ed Enti mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana

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



PERIODO DI PROVA (art.15)

Il Dirigente è esonerato dal periodo di prova (salvo la sua libera scelta)se:

- a) vincitore di concorso nella medesima qualifica e disciplina presso altra Azienda o Ente
- b) abbia svolto periodi di rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato, con o senza soluzione di continuità, almeno superiori a dodici mesi nella medesima qualifica e disciplina presso la medesima Azienda o presso Aziende o Enti del comparto

Il Dirigente:

- a) proveniente dalla stessa Azienda o Ente che a seguito di vincita di concorso cambia disciplina
- b) cui sia assegnato, a seguito di selezione pubblica, l'incarico di Struttura Complessa
- c) già in servizio a tempo indeterminato presso un'Azienda o Ente del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione

durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto ed è reintegrato, su richiesta, nella Unità operativa di assegnazione, disciplina, incarico e fascia di esclusività di provenienza



PERIODO DI PROVA (ART. 15)

Il dirigente neo-assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova di sei mesi, compreso il Direttore di Struttura Complessa

Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato ed è sospeso in caso di malattia

In caso di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi decorso il quale il rapporto è risolto

Decorso la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso

Il recesso dell'Azienda o Ente deve essere motivato

Decorso il periodo di prova il dirigente è confermato in servizio



RICOSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO *(art. 18)*

Il dirigente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere alla stessa Azienda o Ente, entro cinque anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso:

- Nella medesima disciplina e qualifica professionale
 - Nella fascia di esclusività maturata ai sensi dell'art. 64, comma 2 (Indennità di esclusività) al momento della cessazione del rapporto di lavoro
 - Con esclusione della RIA a suo tempo eventualmente maturata
- L'azienda deve pronunciarsi entro 60 gg.

La ricostituzione è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto e al superamento degli accertamenti sanitari previsti

Se il dirigente gode già di pensione si applica il divieto di cumulo



SISTEMA DEGLI INCARICHI E SVILUPPO DI CARRIERA

- Il sistema degli incarichi dirigenziali , già definito nella precedente tornata contrattuale, è stato ideato per:
- garantire il corretto svolgimento delle funzioni dirigenziali nell'ambito di una efficace organizzazione aziendale
- promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti
- permettere ai dirigenti di fare carriera

Incrementare la possibilità di far carriera costituisce la leva fondamentale su cui poggia il livello motivazionale del rapporto di lavoro

Tale sistema si basa sulla valorizzazione del merito



TIPOLOGIA DI INCARICHI

Sviluppo di carriera (a doppio binario)

1.Carriera di tipo gestionale

2.Carriera di tipo professionale

Hanno pari dignità ed importanza

Possono raggiungere una corrispondente valorizzazione economica

Sono tra loro permeabili



TIPOLOGIA DI INCARICHI

INCARICHI DI TIPO GESTIONALE

1. incarico di direzione di struttura complessa
2. incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale che è articolazione interna del dipartimento o del distretto
3. incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa



TIPOLOGIA DI INCARICHI

INCARICHI PROFESSIONALI

- ✓ Incarico professionale di altissima professionalità : assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione anche con la collaborazione di risorse umane e tecnologiche.

Si distingue a sua volta in:

- a) incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale
- b) incarico professionale di altissima professionalità interna ad una struttura complessa o semplice dipartimentale/distrettuale



INCARICHI PROFESSIONALI

- ✓ Incarico professionale di alta specializzazione: articolazione funzionale interna alla Struttura Complessa o semplice a valenza dipartimentale che assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina e struttura di riferimento
- ✓ Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: responsabilità tecnico-specialistiche
- ✓ Incarico professionale iniziale :conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova. Ambiti di autonomia nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura



INCARICHI PROFESSIONALI DI ALTISSIMA PROFESSIONALITÀ

NUMERO DI POSIZIONI PRESSO CIASCUNA AZIENDA

Incarichi professionali di altissima professionalità a Valenza Dipartimentale:

5% (non superabile e arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di alta specializzazione e degli incarichi di consulenza, studio, ricerca, ispettivo e di controllo

Incarichi professionali di altissima professionalità interni alla S.C.:

10% (non superabile e arrotondato all'unità superiore) degli incarichi professionali di alta specializzazione e degli incarichi di consulenza, studio, ricerca, ispettivo e di controllo

La percentuale complessiva aziendale sono distribuite tra le varie UO/Servizi proporzionalmente alla dimensione dell'organico necessario all'attività di servizio tenuto conto della loro complessità



AFFIDAMENTO INCARICHI

A tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, deve essere conferito un incarico dirigenziale.

Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità sono conferiti solo incarichi professionali iniziali.



AFFIDAMENTO INCARICHI

- Per i dirigenti con almeno cinque anni di anzianità, il procedimento di valutazione deve essere avviato almeno 30 giorni prima della maturazione del quinquennio e deve concludersi, ai sensi della medesima disposizione, immediatamente dopo tale maturazione. Entro e non oltre sessanta giorni dall'avvenuta predetta verifica e valutazione deve essere conferito:
- - senza attivazione della procedura un incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, verifica e controllo
- - con l'attivazione della procedura(avviso interno), un incarico di Struttura Semplice, altissima professionalità, alta specializzazione (a valenza dipartimentale o distrettuale o interna alla Struttura complessa) cui possono partecipare anche i dirigenti già titolari di un incarico



TIPOLOGIA DI INCARICHI

Nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi, rientrano i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e/o a tempo ridotto con incarico dirigenziale presso:

- Aziende od Enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione)
- Altre amministrazioni di comparti diversi
- Ospedali privati accreditati
- Ospedali, Aziende Ospedaliero-universitarie pubbliche e private o altre strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea



AFFIDAMENTO INCARICHI

Gli incarichi sono conferiti a tempo determinato

Hanno durata non inferiore a cinque anni e non superiore a sette

L'incarico professionale iniziale ha durata non superiore a cinque anni

La durata può essere inferiore se coincide con l'età di collocamento a riposo o se l'assunzione è a tempo determinato



AFFIDAMENTO INCARICHI

Le aziende o enti istituiscono **le posizioni dirigenziali** in base a:

- esigenze di servizio;
- ordinamenti e leggi regionali;
- programmazione sanitaria e socio-sanitaria nazionale e regionale.

Le aziende ed enti provvedono, previo confronto con le OOSS,

alla graduazione delle funzioni con la relativa retribuzione di posizione
ai criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi



AFFIDAMENTO E REVOCA INCARICHI

Il fondo degli incarichi deve essere completamente utilizzato compresa la parte variabile

Ove sia rivelato uno strutturale mancato pieno utilizzo del fondo non derivante da cessazioni o assenze l'Azienda o Ente, previo confronto aziendale, procede alla rivalutazione delle retribuzioni di posizione variabile per utilizzare al pieno le predette risorse



Definito il principio del pieno utilizzo del fondo di posizione (Art. 72)

La parte stabile del Fondo è **incrementata** :

a) a decorrere **dal 31.12.2021** e a valere dall'anno successivo di un importo, su base annua, pari **a Euro 1.109,31 pro-capite**, applicati alle unità di dirigenti destinatari del presente CCNL in servizio al 31.12.2018;

b) della **quota di risorse destinata al presente fondo ai sensi dell'art. 75**, (Riparto risorse previste da specifiche disposizioni di legge- Gelli Art. 435 bis)

Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo, **sono temporaneamente utilizzate nel Fondo per la retribuzione di risultato** relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'anno successivo.



AFFIDAMENTO INCARICHI (art 23)

Avviso di selezione interna

Gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale su proposta:

- a) del Direttore di Struttura complessa di afferenza per l'incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa;
- b) del Direttore di Dipartimento o di Distretto sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento o distretto per l'incarico di struttura semplice o di altissima professionalità a valenza dipartimentale o distrettuale;
- c) del Dirigente Responsabile della struttura di appartenenza per gli incarichi professionali;
- d) del Dirigente Responsabile della struttura di appartenenza per gli incarichi professionali iniziali attribuibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.



AFFIDAMENTO INCARICHI (art. 23)

Nel conferimento degli incarichi, e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, le Aziende ed Enti effettuano una valutazione comparata dei curricula formativi e professionali e tengono conto

- delle valutazioni del collegio tecnico
- dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;
- delle attitudini personali....
- dei risultati conseguiti...
- del criterio della rotazione ove applicabile



AFFIDAMENTO INCARICHI

Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta la sottoscrizione del **Contratto individuale** (art. 23, comma 12) che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro.

Il contratto definisce:

- la denominazione;
- gli oggetti (prestazione che una parte si impegna a eseguire in favore dell'altra);
- gli obiettivi da raggiungere;
- la durata;
- retribuzione spettante.

Il contratto deve essere firmato entro 30gg.

Eventuali modifiche devono essere comunicate al dirigente per l'esplicito assenso e firmato sempre entro 30gg.

In assenza di firma non potrà essere erogato il trattamento economico né la clausola di garanzia



CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO (art.15)

Per i dirigenti neo-assunti il contratto individuale, superato il periodo di prova, è integrato per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito

Il contratto deve essere sempre stipulato in caso di incarico di Struttura complessa o Direzione di distretto

Nei contratti non possono essere inseriti clausole peggiorative dei CCNL



CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO (art. 15)

Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, devono essere espressamente ed esaustivamente indicati:

- a. tipologia del rapporto di lavoro;
- b. data di inizio del rapporto di lavoro;
- c. area e disciplina o profilo professionale di appartenenza;
- d. tipologia d'incarico conferito e relativi elementi che lo caratterizzano
- e. durata del periodo di prova, se previsto;
- f. Unità Operativa di assegnazione e Presidio Ospedaliero o Struttura Territoriale sede dell'ordinaria attività lavorativa;
- g. termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- h. il trattamento economico complessivo corrispondente alla tipologia del rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle voci del trattamento fondamentale e accessorio
- i. la misura dell'indennità di esclusività del rapporto ove spettante.



NUOVO MODELLO DI CARRIERA

Il **rinnovo dell'incarico** può avvenire, senza l'emissione di avviso di selezione interna, previa valutazione positiva da parte del:

- **Collegio tecnico;**
- **Organismo indipendente di Valutazione.**

La **revoca dell'incarico** può avvenire, anticipatamente, per effetto della valutazione negativa del OIV.

Il **mancato rinnovo** può avvenire per effetto delle valutazione negativa del Collegio Tecnico.



EFFETTI DELLA VALUTAZIONE del COLLEGIO TECNICO

POSITIVA :

conferma dell'incarico o conferimento di incarico di pari tipologia

NEGATIVA:

DIRETTORE SC: non conferma dell'incarico

RESTANTI DIRIGENTI: non conferma dell'incarico e affidamento di altro incarico inferiore

DIRIGENTI INIZIALI: riduzione della retribuzione di risultato non superiore al 40%- ritardo di un anno dell'indennità di esclusività di rapporto



RETRIBUZIONE DI POSIZIONE INCARICHI

Retribuzione di posizione:

- parte fissa
- parte variabile (a livello Aziendale)

Decorrenza :

dal 31/12/2021 e a valere dall'anno successivo

LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE FISSA

Tipologia di incarico gestionale (art 69)		Precedente CCNL annui lordi per13 mesi	Nuovo CCNL annui lordi per13 mesi
Incarico di direzione di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett. a)	Area chirurgica	18.000,00	18.540,00
	Area medica Dirigenza sanitaria Dirigenza professioni sanitarie	17.000,00	17.510,00
	Area territorio Dirigenza Veterinaria	16.000,00	16.480,00
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale		12.500,00	12.875,00
Incarico di direzione di struttura semplice interna di struttura Complessa		11.000,00	11.330,00

LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE FISSA

Tipologia di incarico professionale (art 69)		Precedente CCNL annui lordi per13 mesi	Nuovo CCNL annui lordi per13 mesi
Incarico altissima professionalità	Dipartimentale/distrettuale	12.500,00	12.875,00
	interna alla struttura Complessa (art. 18, comma 1, par. II, lett. a2)	11.000,00	11.330,00
Incarico professionale di alta specializzazione		6.500,00	6.695,00
incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo		5.500,00	5.665,00
Incarico professionale iniziale		1.500,00	1.620,00

Valore annuo massimo di posizione (fissa + variabile)

Tipologia di incarico (art 62)	Valore in Euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di direzione di struttura complessa	50.000
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale	42.000
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa	42.000
Incarico ad altissima professionalità	42.000
Incarico professionale di alta specializzazione	42.000
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo	30.000
Incarico professionale di base	30.000



CLAUSOLA DI GARANZIA

Ai dirigenti con rapporto esclusivo e con valutazione positiva

è garantito Valore Minimo di Retribuzione :

Anzianità uguale o superiore a 5 anni e inferiore a 15 anni: € 5.000 – 5.665

Anzianità uguale o superiore a 15 anni e inferiore a 20 anni: € 6.000-- 6.600

Anzianità uguale o superiore a 20 anni: € 7.000– 7.900



CLAUSOLA DI GARANZIA

**Valutazione positiva riconoscimento maggior valore
indennità di esclusività per:**

Anzianità uguale o superiore a 5 anni e inferiore a 15 anni;

Anzianità uguale o superiore a 15 anni e inferiore a 20 anni.

Ultima valutazione positiva del Collegio Tecnico per:

Anzianità uguale o superiore a 20 anni.



CLAUSOLA DI GARANZIA

La maggiorazione effettuata per raggiungere i valori di garanzia è considerata **parte variabile**

Decorrenza: dal 1° giorno del mese successivo alla anzianità maturata



SOSTITUZIONI (art.25)

Direttore Dipartimento

Assenza per ferie, malattia o altro impedimento momentaneo

Altro direttore di struttura complessa da lui stesso proposto con cadenza annuale

Dopo 2 mesi di sostituzione spetta l'indennità anche per i primi due mesi

Il Dir. Dip. può delegare alcune funzioni di direttore di struttura complessa
solo ad un altro dirigente della medesima struttura da lui stesso proposto

L'indennità di direttore di dipartimento è a carico del bilancio aziendale

La sostituzione è affidata dall'Azienda o Ente



SOSTITUZIONI

Direttore di Struttura Complessa, Struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale

Assenza per ferie, malattia o altro impedimento

Sostituto: Dirigente delle struttura indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal D.S.C.

Criteri:

- Dirigente con incarico gestionale o professionale ad esclusione di quelli iniziali;
- Dirigente a rapporto preferibilmente esclusivo, con incarico di struttura semplice, altissima professionalità o alta specializzazione.

Dopo 2 mesi di sostituzione spetta l'indennità anche per i primi 2 mesi

Le sostituzioni sono affidate dall'Azienda o ente.



SOSTITUZIONI (art.25)

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DIRETTORE DIPARTIMENTO

**Tempo strettamente necessario per espletare procedure di cui all'art.17 del
D:Lgs 502/1992**

Altro Direttore di struttura Complessa del Dipartimento stesso

Valutazione comparata del curriculum formativo e professionale



SOSTITUZIONI

CESSAZIONE RAPPORTO DI LAVORO **DIRETTORE STRUTTURA COMPLESSA**

Atto motivato del Direttore Generale
Attivazione di procedura selettiva interna

Criteri: prioritariamente all'interno della stessa struttura poi nella stessa disciplina nell'ambito del dipartimento o distretto di appartenenza

- **valutazione comparata curriculum formativo e professionale.**
- dirigente con incarico gestionale o professionale ad esclusione di quelli iniziali;
- dirigente a rapporto preferibilmente esclusivo, con incarico di struttura semplice, altissima professionalità o alta specializzazione.

Durata: 9 mesi rinnovabile fino ad altri 6 mesi

Il medesimo Dirigente sostituito non può essere riconfermato

Nuova procedura nel rispetto del criterio di rotazione



SOSTITUZIONI (art.25)

CESSAZIONE RAPPORTO DI LAVORO

Dirigente con incarico struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale

Criteri:

- prioritariamente all'interno alla stessa struttura poi nella stessa disciplina nell'ambito del dipartimento o distretto
- dirigente con incarico gestionale o professionale – esclusi incarichi iniziali;
- dirigente a rapporto preferibilmente esclusivo, struttura semplice, altissima professionalità, alta specializzazione;
- valutazione comparata *curriculum* formativo e professionale.

La sostituzione deve avvenire per un massimo di tre mesi

Nuova procedura nel rispetto della rotazione



SOSTITUZIONI

La sostituzione non si configura come mansione superiore e sono affidate con provvedimento motivato dal Direttore Generale

Indennità

Ai dirigenti sostituiti compete una indennità mensile pari al 50% del valore della retribuzione di parte fissa del dirigente sostituito

- Es. sostituto Struttura Complessa area Chirurgica = € 713,08
- Es. sostituto Struttura Complessa area Medica = € 673,46
- Es. sostituto Struttura Complessa Territoriale = € 633,85
- Es. sostituto Struttura Semplice dipartimentale = € 495,19



SOSTITUZIONI

ASSENZA PER ASPETTATIVA

(distacco sindacale, mandato elettorale, incarico di direttore generale, sanitario)

Sostituto: altro dirigente con incarico a tempo determinato
(durata massima 36 mesi; tempo pieno, intervallo di 10gg. per incarichi fino a 6 mesi, 20 gg. per incarichi superiori a 6 mesi).

Il contratto si risolve:

- automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo,
- anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine.



SERVIZIO DI PRONTA DISPONIBILITÀ (art 30)

E' limitato ai turni notturni ed ai giorni festivi

In caso di chiamata, l'attività è compensata come lavoro straordinario salvo che il dirigente richieda il recupero orario

La pronta disponibilità ha durata di **12 ore**; può avere durata minore, comunque non inferiore a **4 ore**

Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive

Nell'arco di un quadrimestre, non più di 10 servizi di pronta disponibilità calcolati come media mensile nell'arco di tutto il periodo. Non sono programmabili, nel bimestre (mese corrente e mese successivo), più di 12 servizi medi mensili complessivi intesi come somma dei servizi di guardia

La pronta disponibilità dà diritto ad una **indennità oraria di euro 2,00 lorde**, **elevabile in sede di contrattazione integrativa**



PRONTA DISPONIBILITÀ

Il servizio di pronta disponibilità sostitutiva è assicurato da tutti i dirigenti esclusi i Direttori di Struttura complessa che possono svolgere tale servizio laddove non vi siano dirigenti in numero sufficiente

Il servizio di P.D. è assicurato utilizzando solo i Dirigenti della stessa Unità Operativa per la quale è stato istituito

Il personale in P.D. chiamato in servizio deve recuperare immediatamente e consecutivamente le ore mancanti per il completamento delle 11 ore di riposo

Nel caso non sia possibile le ore saranno fruite, in un'unica soluzione, nei successivi tre giorni



SERVIZIO FUORI SEDE (art.58)

Nei Dipartimenti di prevenzione e nei servizi territoriali, con esclusione dei presidi ospedalieri, il dirigente è da considerarsi in servizio fuori sede qualora, dopo aver preso servizio presso l'ordinaria sede di lavoro, sia chiamato a prestare la propria attività lavorativa in altri luoghi se è soddisfatto almeno uno dei due seguenti requisiti:

- a) la durata del servizio è inferiore a 8 ore comprensivo dei tempi di spostamento
- b) il servizio viene effettuato entro il raggio di 50 km dalla ordinaria sede di lavoro

		DURATA	
		< 8 ore	>8 ore
Distanza	< 50 km	Fuori sede	Fuori sede
	> 50 km	Fuori sede	Trasferta

Ove risulti più conveniente per l'Azienda raggiungere tali altri luoghi partendo direttamente dalla dimora abituale, l'inizio e la fine del servizio potranno avvenire presso la dimora del dirigente e la stessa è attestata con le modalità sostitutive di controllo



SERVIZIO FUORI SEDE (art.58)

L'Azienda o Ente dispone prioritariamente l'utilizzo di mezzi aziendali; laddove non siano disponibili i mezzi aziendali, al dirigente compete il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto pubblico o per il mezzo di trasporto proprio (Coperture assicurative per utilizzo di mezzo di trasporto proprio o aziendale) ovvero dei taxi.

Il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

Le Aziende ed Enti stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al dirigente per l'espletamento dell'attività affidata



ORARIO DI LAVORO

3. Ai sensi dell'art. 15, comma 3, del d. Lgs. n.502/92 e s.m.i., **l'eventuale impegno orario ulteriore** prestato in eccesso rispetto a quello previsto ai sensi del comma 2 tenuto conto del comma 6, **si considera utile al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro concordati da realizzare.** **Esso è definito, per ciascun dirigente, entro un numero di ore definito dal rapporto tra la retribuzione di risultato annuale ed un valore divisore pari a 40.** La retribuzione di risultato annuale è calcolata come media pro-capite aziendale delle disponibilità del fondo di cui all'art. 74 nell'anno di competenza, con la sola eccezione delle risorse di cui all'art.75 comma 3 e di cui all'art. 72, comma 3, secondo periodo. Ai fini del calcolo della predetta media si considera il numero dei dirigenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento. **L'eventuale ulteriore impegno orario** rispetto a quello definito ai sensi del primo periodo, **fatto salvo quello previsto ai sensi del comma 8**, non può essere programmato, deve risultare dai sistemi di rilevazione dell'azienda o ente ed è soggetto alla successiva espressa approvazione da parte del dirigente responsabile previa verifica della sussistenza dei relativi presupposti rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di approvazione; **esso è recuperato, anche a giornate intere**, compatibilmente con le esigenze organizzative. Il recupero avviene **nell'anno di riferimento ovvero entro i primi sei mesi dell'anno successivo.** Qualora, al termine dei 6 mesi, residuino ulteriori ore da recuperare che non sia stato possibile fruire per esigenze organizzative, **il recupero deve comunque aver luogo entro i successivi 6 mesi.**



Asan104

orientamenti applicativi

Fondo risultato al 1/1/ anno x – risorse inail +residui fondo condizioni lavoro anno
n dirigenti in servizio x 40



12. La presenza del dirigente veterinario nei relativi servizi deve essere assicurata nell'arco delle dodici ore diurne feriali per sei giorni alla settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari, individuata in sede aziendale, nel piano per affrontare le situazioni di emergenza. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne la presenza medico veterinaria è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. **Nelle ore notturne e nei giorni festivi** le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità di cui al presente CCNL, **fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale**, anche al di fuori delle dodici ore diurne feriali e fuori dai casi di pronta disponibilità.



12-bis. **I controlli ufficiali** di cui ai vigenti Regolamenti della U.E. ed alla correlata normativa nazionale e regionale, effettuati al di fuori dell'ordinario orario di lavoro del dirigente veterinario, **sono considerati obiettivi prestazionali incentivati con risorse a carico del Fondo per la retribuzione di risultato corrispondentemente incrementato**, ai sensi dell'art. 95, comma 4, lett. f) del CCNL 19.12.2019 (Fondo per la retribuzione di risultato) ed in applicazione della normativa sopra richiamata, **con oneri a carico della quota di introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe spettante alle Aziende di cui all'art. 15, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 2.2.2021 n. 32 e s.m.i. depurata degli oneri a carico dell'Azienda.**



APPROFONDIMENTI SUI CONTENUTI

del CCNL 2019-2021

ART. 27 - Orario di lavoro dei dirigenti

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda o Ente, ispirato anche alla migliore armonizzazione con la vita privata e familiare, i dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile l'impegno orario per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e ai programmi da realizzare.

Con le procedure di negoziazione di budget e con quelle previste dal presente CCNL in materia di assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa sono definiti altresì i volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse nell'ambito dell'orario di lavoro di cui al comma 2, tenuto conto del comma 6 e **in coerenza con le risorse umane e strumentali in essere salvaguardando la sicurezza e la qualità delle cure.**

2. L'orario di lavoro dei dirigenti è di 38 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico nonché al mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.



4. **Il responsabile della struttura predispone con periodicità mensile un piano di lavoro** che schematizza le attività calendarizzate per il raggiungimento degli obiettivi e/o programmi da realizzare in conformità all'orario di lavoro settimanale ...
5. **Anche i dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2 del presente articolo.**
6. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali la formazione e l'aggiornamento professionale, obbligatorio o facoltativo, formazione continua ed ECM, nelle modalità previste, **anche in modalità FAD**, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata ecc. ...
7. ... n. 30 minuti settimanali delle quattro ore ... per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ...
...
8. **“PRESTAZIONI AGGIUNTIVE” ... Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli richiesti ai singoli dirigenti ai sensi dei commi 1 e 2, fermo restando il comma 3, sia necessario un impegno aggiuntivo, ...**
9. ... l'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 36 minuti e di 6 ore e 20 minuti.
10. **La distribuzione dell'orario di lavoro, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere, è improntata ai seguenti criteri di flessibilità: ... !!** molteplici tutele finalizzate alla conciliazione vita-lavoro specie in presenza di figli minori / in età scolare, ovvero di situazioni di disagio familiare !!



11. La presenza del dirigente sanitario nei servizi ospedalieri delle Aziende o Enti nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale nel piano per affrontare le situazioni di emergenza, **deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana**

12. La presenza del dirigente veterinario nei relativi servizi deve essere assicurata nell'arco delle dodici ore diurne feriali per sei giorni alla settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari, individuata in sede aziendale, nel piano per affrontare le situazioni di emergenza. **Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne la presenza medico veterinaria è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza** che avvengano

nel medesimo periodo orario. **Nelle ore notturne e nei giorni festivi** le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità di cui al presente CCNL, **fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale**, anche al di fuori delle dodici ore diurne feriali e **fuori dai casi di pronta disponibilità**.

!! ASAN 105 !! - << nel primo, nel secondo e nel terzo periodo del comma 12 si ripropone una disciplina già presente nel precedente CCNL, la quale si limita a precisare le modalità attraverso le quali si espleta l'impegno di lavoro dei veterinari, **anche con riferimento** alla pronta disponibilità ed **alle prestazioni aggiuntive**, richiamate nel **comma 12 con l'inciso “... eventuali necessità da individuare in sede aziendale, anche al di fuori delle dodici ore diurne feriali e fuori dai casi di pronta disponibilità” >>.**



12-bis. **I controlli ufficiali** di cui ai vigenti Regolamenti della U.E. ed alla correlata normativa nazionale e regionale, effettuati al di fuori dell'ordinario orario di lavoro del dirigente veterinario, **sono considerati obiettivi prestazionali incentivati con risorse a carico del Fondo per la retribuzione di risultato** corrispondentemente

incrementato, ai sensi dell'art. 95, comma 4, lett. f) del CCNL 19.12.2019 (Fondo per la retribuzione di risultato) ed in applicazione della normativa sopra richiamata, **con oneri** a carico della quota di introiti **derivanti dalla riscossione delle tariffe spettante alle Aziende di cui all'art. 15, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 2.2.2021 n. 32 e**

s.m.i. depurata degli oneri a carico dell'Azienda.

Art. 15, comma 2, lett. a) D.Lgs. 2.2.2021 n. 32 Gli introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe ... sono destinati e **vincolati** ... per la copertura delle spese ... relative all'ottimizzazione e al miglioramento dell'efficacia della programmazione e dell'attuazione dei controlli ufficiali e delle altre attività ufficiali ... inclusa la copertura dei costi relativi al fabbisogno del personale che esegue i controlli ufficiali **e le altre attività ufficiali**, anche **su richiesta dell'operatore**, in orario compreso **tra le ore 18,00 e le ore 6,00 e nei giorni festivi**;

N.B. D.lgs. 165/2001 s.m. e i. Art. 2 comma 2 - lettura sistematica! -

Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano o che abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 1, e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto, da successivi contratti o accordi collettivi nazionali e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili.



STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE (art.60)

a) trattamento fondamentale: retribuisce la qualifica e la responsabilità professionale

- stipendio tabellare;
- retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- indennità di specificità medico-veterinaria, ove spettante;
- indennità di specificità sanitaria, ove spettante;
- retribuzione di posizione d'incarico parte fissa;
- assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali;
- indennità di esclusività per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo, ove spettante.



STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE (art.60)

b) trattamento accessorio: retribuisce particolari funzioni e compiti-apporto personale di ciascun dirigente al raggiungimento obiettivi

- retribuzione di posizione d'incarico parte variabile aziendale sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante;
- indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ove spettante,
- retribuzione di risultato ove spettante;
- retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro (ivi inclusi i compensi per lavoro straordinario), ove spettante;
- specifico trattamento economico ove in godimento



TABELLE ECONOMICHE

Retribuzione media utile per calcolo incrementi compresa l'indennità di esclusività

€ 85.137

Le risorse medie pro capite sono state pari a

€ 3.218,18 (3,78% finanziamento contrattuale)

+

€ 187,30 (0,22% risorse legge di bilancio)



INCREMENTO TABELLARE (art.61)

Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, previsto dall'art. 85, comma 3 del CCNL del 19.12.2019 (Incrementi stipendio tabellare), è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1° gennaio 2019 di € 83,00;
- Rideterminato dal 1° gennaio 2020 in € 129,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2021 in € 135,00.



TABELLE ECONOMICHE

Voce stipendiale	2016-2018	2019-2021	Differenza	Incremento%	Arretrati 31/12/2023
Tabellare	45.260,80	47.015,77	1.754,97	3,88	8.021,00
ISM	8.476,34	9.162,22	685,88	8,09	1.371,76
Indennità direzione Struttura Complessa	10.218,00	10.525,00	307	3,00	614,00



TABELLE ECONOMICHE

INDENNITÀ DI ESCLUSIVITÀ DI RAPPORTO

Tipologia di incarico	Dirigenza medica e veterinaria	Dirigenza sanitaria non medica
Incarico di direzione di struttura complessa	23.461,08	23.461,08
Altri incarichi con esperienza professionale superiore a 15 anni	17.599,13	17.095,93
Altri incarichi con esperienza professionale tra 5 e 15 anni	12.913,35	7.346,16
Alti incarichi con esperienza professionale sino a 5 anni	3.199,37	2.169,22



TABELLE ECONOMICHE

Voce stipendiale	2016-2018	2019-2021	Differenza	Incremento %	Arretrati al 31/12/2023
Posizione parte fissa area chirurgica	18.000	18.540	540	3.00	1.080
Posizione parte fissa area Medica	17.000	17.510	510	3.00	1.020
Posizione fissa Territorio e Veterinaria	16.000	16.480	480	3,00	960
Posizione parte fissa dirigente struttura semplice Dipartimentale	12.500	12.875	375	3,00	750
Posizione parte fissa dirigente struttura semplice	11.000	11.330	330	2,73	600



TABELLE ECONOMICHE

Voce stipendiale	2016-2018	2019-2021	Differenza	incremento	Arretrati
Posizione parte fissa Altissima professionalità Dipartimentale	12.500	12.875	375	3,00	750
Posizione parte fissa Altissima Professionalità	11.000	11.300	330	2,73	600
Posizione parte fissa alta specializzazione	6.500	6.695	195	3.00	390
Posizione parte fissa studio , ricerca	5.500	5.665	165	3,00	330
Posizione parte fissa iniziale	1.500	1620	120	8,00	240



TABELLE ECONOMICHE

Una tantum

€ 1.430

Al personale in servizio e retribuito alla data del 31 dicembre 2021,
con rapporto di lavoro esclusivo.

L'una tantum non è utile ai fini previdenziali e assistenziali



TABELLE ECONOMICHE

Compensi correlati alle condizioni di lavoro

Indennità Pronto Soccorso	€12,00 per turno da incrementare con ulteriori risorse concordate in sede aziendale
Indennità UPG	€ 103,29 (+30%) 1239.48 annui
Indennità notturna	€ 2,74 per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 5
Indennità festivo	€ 2,55 per ogni ora (incrementabile in sede di contrattazione aziendale)
Lavoro straordinario (tariffa oraria)	€ 28,72 diurno € 32,33 notturno o festivo € 37,14 notturno festivo



TABELLE ECONOMICHE

Fondo di Posizione

euro 1.109 pro-capite dirigenti in servizio al 31/12/2018

Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

Euro 136.56 pro-capite dirigenti in servizio al 31/12/2018

Fondo per la retribuzione di risultato

Euro 99,97 pro-capite dirigenti in servizio al 31/12/2018

Il nuovo CCNL in cifre - triennio 2019 – 2021
personale a tempo pieno a rapporto esclusivo della Dirigenza Medica e Veterinaria
struttura Stipendio con incrementi e arretrati al 31/12/2023

Trattamento fondamentale (i dati sono mensili e per 13 mensilità)		precedente CCNL	Nuovo CCNL	Diff.za
Stipendio Tabellare (art. 61)		3.481,60	3.616,60	+ 135
R.I.A. (ove spettante)		individuale	individuale	
Indennità Specificità Medica (art.65)	Struttura Complessa ex II livello al 30.7.1999	867,22	919,97	+ 51,95
	Altri	652,03	704,68	+ 52,65
Retribuzione di posizione unificata parte fissa in base alla tipologia di incarico (art. 22 e 69)	UOC area Chirurgica	1.384,61	1.426,15	+ 41,54
	UOC area Medica	1.307,69	1.346,92	+ 39,23
	UOC area Territoriale compresi i Veterinari	1.230,76	1.267,69	+ 39,93
	UOS Dipartimentale/Distrettuale	961,53	990,38	+ 28,85
	UOS articolazione di complessa	846,15	871,53	+ 25,38
	Inc. Prof. Altissima prof. Dipartimentale	961,53	990,38	+ 28,85
	Inc. Prof. Altissima prof. Interna a UOC	846,15	871,53	+ 25,38
	Inc. Prof. Alta spec.ne	500	515	+ 15
	Inc. Prof. Consulenza/Studio etc.	423	435,76	+ 12,76
Posizione annua complessiva minimo garantita-clausola garanzia (art. 71)	Inc. Prof. di base (dirigenti meno 5 anni)	115,38	124,61	+ 9,23
	anzianità > 20 anni	7.000	7.900	+ 900
	anzianità tra 15 e 20 anni	6.000	6.600	+ 600
	anzianità tra 5 e 15 anni	5.000	5.665	+ 665
Assegni personali (i dati sono mensili e per 13 mensilità)		individuale	individuale	Diff.za
Indennità esclusività (art. 64)	Struttura Complessa	1.804,70	1.804,70	=
	Dirigente con anzianità > 15 anni	1.353,78	1.353,70	=
	Dirigente con anzianità tra 5 e 15 anni	993,33	993,33	=
	Dirigente con anzianità <5 anni	246,10	246,10	=
Trattamento accessorio		precedente CCNL	Nuovo CCNL	Diff.za
Retribuzione posizione parte variabile in base graduazione funzioni (per 13 mensilità)		Su base aziendale		=
Retribuzione di risultato ove spettante (per 12 mensilità)		Su base aziendale		=
Assegno ad personam (es. ex Dirig. II liv) (per 13 mensilità)		individuale		=
Indennità		precedente CCNL	Nuovo CCNL	Diff.za
Indennità di Direzione Dipartimento o similare - a carico bilancio aziendale (art. 69)		Su base aziendale e con i limiti previsti		
Indennità di Struttura Complessa (art. 80) (per 13 mensilità)		786	809,62	+ 23,62
indennità sostituzione UOC (art. 25)		600	50% posizione fissa	
indennità sostituzione UOSD (50% posizione fissa) (art. 25)		300	495,19	+ 195,19
Indennità di Polizia Giudiziaria (per 12 mensilità) (art. 81)		80	103,29	+ 23,29
Indennità rischio radiologico (per 12 mensilità) (art. 78)		103,29	103,29	=
Indennità notturna (tra le 22 e le 6) (art. 77)		2,74 x h	2,74 x h	=
Indennità festiva (2,55 x h) (art. 77)		17,82	(2,55 x h)	+ 1
indennità pronto soccorso per turno di 12h (art. 79) anche frazionate per turno di 12 h		0	12	+ 12
Guardia notturna (quelle sup al 12%) (assorbe l'indennità notturna) (art. 29)		100	100	=
Guardia notturna in P.S. (quelle sup al 12%) (assorbe l'indennità notturna) (art. 29)		120	120	=
Indennità di P.D. su base aziendale quota minima per h (art. 27) salvo increm. aziendali		20,66 turno 12 h	2 x h	+ 3,34
indennità bilinguismo (art. 82)		somme di cui all'art. 52 del D.P.R. 270/1987		
Straordinario diurno (art. 31)		27,65	28,72	+ 1,07
straordinario notturno o festivo (art. 31)		31,12	32,33	+ 1,21
straordinario notturno e festivo (art. 31)		35,75	37,14	+ 1,39

CCNL 2019/2021 – Dirigenza area Sanità Tabella arretrati contrattuali 2019 - 2023
Dirigenti Medici e Veterinari - RAPPORTO ESCLUSIVO

Tipologia di incarico	incremento sul tabellare (art. 61) che assorbe indennità vacanza contrattuale già in godimento pari a c.a. € 303,16 le somme indicate sono già depurate dell'indennità di vacanza contrattuale					Indennità specificità Medica_Veterinaria (art. 65)		Retribuzione di Posizione (art. 69)		una tantum personale in servizio al 31/12/2021 (art. 68)	totali arretrati al 31/12/2023
	2019	2020	2021	2022	2023	2022	2023	2022	2023		
UOC ex di II Livello al 30.7.1999	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	685,75	685,75	a seconda della tipologia di UOC		1.430	9.306,60 + Retribuzione di Posizione (2022+2023) a seconda della tipologia di UOC
UOC area Chirurgica	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	540,02	540,02	1.430	10.384,34
UOC area Medica	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	509,99	509,99	1.430	10.323,98
UOC area Territoriale compresi i Veterinari	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	519,09	519,09	1.430	10.342,18
UOS Dipartimentale/Distrettuale	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	375,05	375,05	1.430	10.054,10
UOS articolazione di complessa	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	329,94	329,94	1.430	9.963,88
Inc. Prof.le Altissima professionalità Dipartimentale	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	375,05	375,05	1.430	10.054,10
Inc. Prof.le Altissima professionalità interna a UOC	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	329,94	329,94	1.430	9.963,88
Inc. Prof.le Alta specializzazione	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	195	195	1.430	9.694,00
Inc. Prof.le Consulenza/Studio Ricerca/Ispettivo/Verifica/Controllo	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	165,88	165,88	1.430	9.635,76
Inc. Prof.le di base (dirigenti meno 5 anni)	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	119,99	119,99	1.430	9.543,98

 FEDERAZIONE VETERINARI MEDICI e DIRIGENTI SANITARI		Il nuovo CCNL in cifre - triennio 2019 - 2021 personale a tempo pieno a rapporto NON esclusivo della Dirigenza Medica e Veterinaria struttura Stipendio con incrementi e arretrati al 31/12/2023		
Trattamento fondamentale (i dati sono mensili e per 13 mensilità)		precedente CCNL	Nuovo CCNL	Diff.za
Stipendio Tabellare (art. 61)		3.481,60	3.616,60	+ 135
R.I.A. (ove spettante)		individuale	individuale	
Indennità Specificità Medica (art.65)	Struttura Complessa ex II livello al 30.7.1999	867,22	919,97	+ 52,75
	Altri	652,03	704,68	+ 52,65
Retribuzione di posizione unificata parte fissa in base alla tipologia di incarico (art. 22 e 69)	UOC area Chirurgica	761,53	784,38	+ 22,85
	UOC area Medica	719,23	740,80	+ 21,57
	UOC area Territoriale compresi i Veterinari	676,92	697,23	+ 20,31
	UOS Dipartimentale/Distrettuale	528,84	544,70	+ 15,86
	UOS articolazione di complessa	465,38	479,34	+ 13,96
	Inc. Prof. Altissima prof. Dipartimentale	528,84	544,70	+ 15,86
	Inc. Prof. Altissima prof. Interna a UOC	465,38	479,34	+ 13,96
	Inc. Prof. Alta spec.ne	275,00	283,25	+ 8,25
Posizione annua complessiva minimo garantita-clausola garanzia (art. 71)	anzianità > 20 anni		nessuna clausola di garanzia	
	anzianità tra 15 e 20 anni		nessuna clausola di garanzia	
	anzianità tra 5 e 15 anni		nessuna clausola di garanzia	
Assegni personali (i dati sono mensili e per 13 mensilità)		individuale	individuale	Diff.za
Indennità esclusività (art. 64)	Struttura Complessa	0	0	=
	Dirigente con anzianità > 15 anni	0	0	=
	Dirigente con anzianità tra 5 e 15 anni	0	0	=
	Dirigente con anzianità <5 anni	0	0	=
Trattamento accessorio		precedente CCNL	Nuovo CCNL	Diff.za
Retribuzione posizione parte variabile in base graduazione funzioni (per 13 mensilità)		0	0	=
Retribuzione di risultato ove spettante (per 12 mensilità)		0	0	=
Assegno ad personam (es. ex Dirig. II liv) (per 13 mensilità)		individuale		=
Indennità		precedente CCNL	Nuovo CCNL	Diff.za
Indennità di Direzione Dipartimento o similare - a carico bilancio aziendale (art. 69)		Su base aziendale e con i limiti previsti		
Indennità di Struttura Complessa (art. 80) (per 13 mensilità)		786	801,69	+ 15,69
indennità sostituzione UOC (art. 25)		600	50% posizione fissa	
indennità sostituzione UOSD (50% posizione fissa) (art. 25)		300	495,19	+ 195,19
Indennità di Polizia Giudiziaria (per 12 mensilità) (art. 81)		80	103,29	+ 23,29
Indennità rischio radiologico (per 12 mensilità) (art. 78)		103,29	103,29	=
Indennità notturna (tra le 22 e le 6) (art. 77)		2,74 x h	2,74 x h	=
Indennità festiva (2,55 x h) (art. 77)		17,82	(2,55 x h)	+ 1
indennità pronto soccorso per turno di 12h (art. 79) anche frazionate per turno di 12 h		0	12	+ 12
Guardia notturna (quelle sup al 12%) (assorbe l'indennità notturna) (art. 29)		100	100	=
Guardia notturna in P.S. (quelle sup al 12%) (assorbe l'indennità notturna) (art. 29)		120	120	=
Indennità di P.D. su base aziendale quota minima per h (art. 27) salvo increm. aziendali		20,66 turno 12 h	2 x h	+ 3,34
indennità bilinguismo (art. 82)		somme di cui all'art. 52 del D.P.R. 270/1987		
Straordinario diurno (art. 31)		27,65	28,72	+ 1,07
straordinario notturno o festivo (art. 31)		31,12	32,33	+ 1,21
straordinario notturno e festivo (art. 31)		35,75	37,14	+ 1,39

CCNL 2019/2021 – Dirigenza area Sanità Tabella arretrati contrattuali 2019 - 2023
Dirigenti Medici e Veterinari - RAPPORTO NON ESCLUSIVO

Tipologia di incarico	incremento sul tabellare (art. 61) che assorbe indennità vacanza contrattuale già in godimento pari a c.a. € 303,16 le somme indicate sono già depurate dell'indennità di vacanza contrattuale					Indennità specificità Medica_Veterinaria (art. 65)		Retribuzione di Posizione (art. 69)		una tantum personale in servizio al 31/12/2021 (art. 68)	totali arretrati al 31/12/2023
	2019	2020	2021	2022	2023	2022	2023	2022	2023		
UOC ex di II Livello al 30.7.1999	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	685,75	685,75	a seconda della tipologia di UOC		1.430	9.306,60 + Retribuzione di Posizione (2022+2023) a seconda della tipologia di UOC
UOC area Chirurgica	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	297,05	297,05	1.430	9.898,10
UOC area Medica	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	280,41	280,41	1.430	9.864,82
UOC area Territoriale compresi i Veterinari	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	264,03	264,03	1.430	9.832,06
UOS Dipartimentale/Distrettuale	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	206,18	206,18	1.430	9.716,36
UOS articolazione di complessa	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	181,48	181,48	1.430	9.666,96
Inc. Prof.le Altissima professionalità Dipartimentale	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	206,18	206,18	1.430	9.716,36
Inc. Prof.le Altissima professionalità interna a UOC	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	181,48	181,48	1.430	9.666,96
Inc. Prof.le Alta specializzazione	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	107,25	107,25	1.430	9.518,50
Inc. Prof.le Consulenza/Studio Ricerca/Ispettivo/Verifica/Controllo	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	90,74	90,74	1.430	9.485,48
Inc. Prof.le di base (dirigenti meno 5 anni)	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	66,04	66,04	1.430	9.436,08

 FEDERAZIONE VETERINARI MEDICI e DIRIGENTI SANITARI		Il nuovo CCNL in cifre - triennio 2019 – 2021 personale a tempo pieno a rapporto NON esclusivo della Dirigenza Sanitaria struttura Stipendio con incrementi e arretrati al 31/12/2023		
Trattamento fondamentale (i dati sono mensili e per 13 mensilità)		precedente CCNL	Nuovo CCNL	Diff.za
Stipendio Tabellare (art. 61)		3.481,60	3.616,60	+ 135
R.I.A. (ove spettante)		individuale		
Indennità Specificità sanitaria (art.66)	Tutti	0	106,26	+ 106,26
Retribuzione di posizione unificata parte fissa in base alla tipologia di incarico (art. 22 e 69)	UOC area sanitaria	719,23	740,81	+ 21,58
	UOS Dipartimentale/Distrettuale	528,84	544,71	+ 15,87
	UOS articolazione di complessa o modulo	465,38	479,34	+ 13,96
	Inc. Prof. Altissima prof. Dipartimentale	528,84	544,71	+ 15,87
	Inc. Prof. Altissima prof. Interna a UOC	465,38	479,34	+ 13,96
	Inc. Prof. Alta spec.ne	275	283,25	+ 8,25
	Inc. Prof. Consulenza/Studio etc.	232,65	239,67	+ 7,02
Posizione annua complessiva minimo garantita clausola garanzia (art. 71)	anzianità > 20 anni	nessuna clausola di garanzia		
	anzianità tra 15 e 20 anni	nessuna clausola di garanzia		
	anzianità tra 5 e 15 anni	nessuna clausola di garanzia		
Assegni personali (i dati sono mensili e per 13 mensilità)		individuale	individuale	
Indennità esclusività (art. 64) (ove spettante)	Struttura Complessa	0	0	=
	Dirigente con anzianità > 15 anni	0	0	=
	Dirigente con anzianità tra 5 e 15 anni	0	0	=
	Dirigente con anzianità <5 anni	0	0	=
Trattamento accessorio		precedente CCNL	Nuovo CCNL	Diff.za
Retribuzione posizione parte variabile in base graduazione funzioni (per 13 mensilità)		0	0	=
Retribuzione di risultato ove spettante (per 12 mensilità)		0	0	=
Assegno ad personam (es. ex Dirig. II liv)		individuale		=
Indennità		precedente CCNL	Nuovo CCNL	Diff.za
Indennità di Direzione Dipartimento o similare - a carico bilancio aziendale (art. 69)		Su base aziendale e con i limiti previsti		
Indennità di Struttura Complessa (art. 80) (per 13 mensilità)		786	801,69	+ 15,69
indennità sostituzione UOC (art. 25)		600	50% posizione fissa	
indennità sostituzione UOSD (50% posizione fissa) (art. 25)		300	495,19	+ 195,19
Indennità di Polizia Giudiziaria (per 12 mensilità) (art. 81)		80	103,29	+ 23,29
Indennità notturna (tra le 22 e le 6) (art. 77)		2,74 x h	2,74 x h	=
Indennità festiva (2,55 x h) (art. 77)		17,82	(2,55 x h)	+ 1
Guardia notturna (quelle sup al 12%) (assorbe l'indennità notturna) (art. 29)		100	100	
Guardia notturna in P.S. (quelle sup al 12%) (assorbe l'indennità notturna) (art. 29)		120	120	0
Indennità di P.D. su base aziendale quota minima per h (art. 27) salvo increm. aziendali		20,66 turno 12 h	2 x h	+ 3,34
indennità bilinguismo (art. 82)		somme di cui all'art. 52 del D.P.R. 270/1987		
Straordinario diurno (art. 31)		27,65	28,72	+ 1,07
straordinario notturno o festivo (art. 31)		31,12	32,33	+ 1,21
straordinario notturno e festivo (art. 31)		35,75	37,14	+ 1,39

CCNL 2019/2021 – Dirigenza area Sanità
Tabella arretrati contrattuali 2019 – 2023 **Dirigenti Sanitari - RAPPORTO NON ESCLUSIVO**

Tipologia di incarico	incremento sul tabellare (art. 61) che assorbe indennità vacanza contrattuale già in godimento pari a c.a. € 303,16 le somme indicate sono già depurate dell'indennità di vacanza contrattuale					Indennità specificità Sanitaria (art. 66)		Retribuzione di Posizione (art. 69)		una tantum personale in servizio al 31/12/2021 (art. 68)	totali arretrati al 31/12/2023
	2019	2020	2021	2022	2023	2022	2023	2022	2023		
UOC Sanitaria	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	106,26	106,26	280,54	280,54	1.862	9.140,70
UOS Dipartimentale/Distrettuale	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	106,26	106,26	206,31	206,31	1.862	8.992,24
UOS articolazione di complessa	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	106,26	106,26	181,48	181,48	1.862	8.942,58
Inc. Prof.le Altissima professionalità Dipartimentale	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	106,26	106,26	206,31	206,31	1.862	8.992,24
Inc. Prof.le Altissima professionalità interna a UOC	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	106,26	106,26	181,48	181,48	1.862	8.942,58
Inc. Prof.le Alta specializzazione	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	106,26	106,26	107,25	107,25	1.862	8.794,12
Inc. Prof.le Consulenza/Studio Ricerca/Ispettivo/Verifica/Controllo	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	106,26	106,26	91,26	91,26	1.862	8.762,14
Inc. Prof.le di base (dirigenti meno 5 anni)	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	106,26	106,26	66,04	66,04	1.862	8.711,70



Definito il principio del pieno utilizzo del fondo di posizione per la retribuzione degli incarichi (Art. 23)

Comma 2

Ove sia rilevato uno strutturale mancato pieno utilizzo delle risorse consolidate del fondo per la retribuzione degli incarichi, non derivante da cessazioni o assenze, l'Azienda o ente, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. d) (Confronto aziendale), procede alla rivalutazione delle retribuzioni di posizione variabile al fine di pervenire al pieno utilizzo delle predette risorse.



Definito il principio del pieno utilizzo del fondo di posizione (Art. 72)

La parte stabile del Fondo è **incrementata** :

- a) a decorrere **dal 31.12.2021** e a valere dall'anno successivo di un importo, su base annua, pari **a Euro 1.109,31 pro-capite**, applicati alle unità di dirigenti destinatari del presente CCNL in servizio al 31.12.2018;
- b) della **quota di risorse destinata al presente fondo ai sensi dell'art. 75**, (Riparto risorse previste da specifiche disposizioni di legge- Gelli Art. 435 bis)

Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo, **sono temporaneamente utilizzate nel Fondo per la retribuzione di risultato** relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'anno successivo.



Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (Art. 73)

2. La parte stabile del Fondo di cui al presente articolo è **incrementata** :

- a) a decorrere dal 31.12.2021 e a valere dall'anno successivo di **un importo**, su base annua, **pari a Euro 136,56 pro-capite**, applicati alle unità di dirigenti destinatari del presente CCNL in servizio al 31.12.2018;
- b) della **quota di risorse destinata al presente fondo ai sensi dell'art. 75** (Riparto risorse previste da specifiche disposizioni di legge –**Gelli art.435**), con la decorrenza ivi indicata.



Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (Art. 73)

La parte variabile del Fondo **è incrementabile:**

- a) della quota di risorse destinata al presente fondo ai sensi dell'art. 75, comma 2 (Pronto soccorso), con la decorrenza ivi indicata;
- b) della quota di risorse destinata al presente fondo ai sensi dell'art. 75, comma 4 (Fondi aziendali), con la decorrenza ivi indicata;
- c) dell'indennità *di pronto soccorso*.

Il fondo deve essere integralmente utilizzato.

Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo, sono temporaneamente utilizzate nel Fondo per la retribuzione di risultato relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'anno successivo.



Fondo per la retribuzione di risultato (Art. 74)

La **parte stabile** del Fondo di cui al presente articolo è **incrementata** :

a) a decorrere dal 31.12.2021 e a valere dall'anno successivo di **un importo**, su base annua, **pari a Euro 99,97 pro-capite**, applicati alle unità di dirigenti destinatari del presente CCNL in servizio al 31.12.2018.

La **parte variabile** del Fondo di cui al presente articolo è **incrementabile** delle seguenti ulteriori risorse :

a) della quota di risorse destinata al presente fondo ai sensi dell'art. 75, comma 3 (**Quota trasferimento INAIL**), dall'annualità ivi indicata;

b) della quota di risorse destinata al presente fondo ai sensi dell'art. 75, comma 4 (**Fondo Aziendale**), con la decorrenza ivi indicata.



Fondo per la retribuzione di risultato (Art. 74)

La destinazione annuale delle risorse disponibili del fondo ai dirigenti veterinari, continua ad essere effettuata in modo tale da garantire complessivamente a tali dirigenti una quota percentuale di riparto non inferiore a quella già garantita ai sensi dell'art. 95 comma 11 del CCNL 19/12/2019.

Il fondo di cui al presente articolo deve essere integralmente utilizzato.
Le voci di utilizzo sono oggetto di informazione.

La destinazione di eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel presente fondo, è stabilita in sede di contrattazione integrativa



Art. 75 :

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

2. A decorrere dal 31.12.2021 e a valere dall'anno successivo, le risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge n. 234/2021(pronto soccorso), sono ripartite tra le regioni applicando agli importi annualmente disponibili i rispettivi coefficienti percentuali di cui all'allegata tabella A.

Le risorse di pertinenza di ciascuna regione sono ripartite tra le Aziende ed enti, previo confronto regionale, con integrale destinazione al Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro.

Dall'anno 2023, le risorse di cui all'art. 1, comma 527 della legge n. 145/2018 (quote trasferimento INAIL), sono ripartite tra le regioni applicando agli importi annualmente disponibili i rispettivi coefficienti percentuali di cui all'allegata tabella A.

Le risorse di pertinenza di ciascuna regione sono ripartite tra le Aziende ed enti, previo confronto regionale, con integrale destinazione al Fondo per la retribuzione di risultato.



Art. 75 :

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. Dall'anno 2023, le risorse di cui all'art. 1 commi 435 e 435 bis, della Legge n. 205/2017 (legge Gelli) sono ripartite tra le regioni applicando agli importi annualmente disponibili i rispettivi coefficienti percentuali di cui all'allegata tabella A.

Le risorse di pertinenza di ciascuna regione sono ripartite tra le Aziende ed Enti, previo confronto regionale:

- comma 435: sono interamente destinate Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro;
- comma 435 bis: sono interamente destinate al Fondo degli Incarichi.



Art. 75 :

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

4. Le Aziende ed Enti **possono destinare** al Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro ed al Fondo per la retribuzione di risultato, in applicazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234/2021 e con la decorrenza ivi indicata, **complessive risorse in misura non superiore a Euro 184,46 annui pro-capite**, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31.12.2018.

L'Azienda stabilisce la quota destinata a ciascuno dei due predetti Fondi, garantendo comunque una quota di almeno il 50% al Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro.



RELAZIONI SINDACALI

Reso più stringente l'obbligo di **informazione** alle organizzazioni sindacali

Miglioramento del **sistema relazioni sindacali**.

Alcune materie sono passate dall'informazione al confronto.

Inoltre, qualora l'Azienda o Ente non attivi il confronto, lo stesso può essere avviato su richiesta dei soggetti sindacali.

Possibilità di svolgere le **assemblee sindacali** anche in modalità telematica dove viene riconosciuto il permesso sindacale



RELAZIONI SINDACALI

Materie di confronto aziendale

- h) le linee generali di indirizzo per l'adozione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro anche con riferimento alle aggressioni sul lavoro;
- i) i criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- j) i criteri generali per la definizione delle azioni finalizzate alla prevenzione e riduzione del rischio clinico della legge 24/2017;
- k) i criteri generali per la definizione delle politiche e dei piani di formazione manageriale e formazione continua anche secondo quanto previsto dall'art. 16 bis e segg. del D. Lgs. n. 502/1992 a cui fa seguito, con cadenza annuale, l'informativa sullo stato di attuazione dei piani di formazione e aggiornamento professionale;
- l) i criteri generali sulla programmazione dei servizi di pronta disponibilità e di guardia, fermo restando l'onere a carico del relativo fondo;
- m) con cadenza semestrale, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 93 bis (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti) del CCNL 19.12.2019.



RELAZIONI SINDACALI

Materie di confronto regionale

Progetti di riorganizzazione collegati ai fondi del PNRR;

Piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale delle risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge 30/12/2021, n. 234 e s.m.i.;

Criteri generali sulla programmazione dei servizi di emergenza ed in particolare, pronta disponibilità e di guardia.



Materie di confronto regionale

Nei processi di riorganizzazione o riordino che prevedano modifiche degli ambiti aziendali il tavolo di confronto di cui al presente articolo tratterà le seguenti materie:

- a) criteri di scorporo o aggregazione dei fondi nei casi di modifica degli ambiti aziendali;
- b) criteri generali relativi ai processi di mobilità e riassegnazione del personale.
 - Le linee di indirizzo conseguenti al confronto regionale non possono in alcun modo determinare un superamento delle norme del CCNL e delle disposizioni legislative.
 - Nel caso in cui la Regione non attivi il confronto entro il termine previsto dal comma 1, le materie relative di cui al comma 1, lettere d), e), f) e i) diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6 (Confronto aziendale), nel rispetto delle procedure ivi previste, fino all'attivazione del confronto regionale.



Materie aggiuntive di contrattazione aziendale

- l) l'eventuale integrazione del numero degli RLS, fino ad ulteriori due componenti, oltre il numero minimo indicato dal decreto legislativo 81/2008;
- m) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronto soccorso con onere a carico del Fondo di cui all'art. 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro)



Ringrazio per l'attenzione

Zaccaria Di Taranto



FEDERAZIONE
VETERINARI
MEDICI e
DIRIGENTI SANITARI

CONSIGLIO Nazionale FVM

**II CCNL 2019-2021 - AREA DELLA SANITA'
firmato il 23/01/2024**

Zaccaria Di Taranto

Segretario organizzativo FVM



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE di LAVORO

1. Accordo normativo ed economico per il triennio 2019 - 2021;
2. Rimodulazione di molti articoli dei contratti precedenti a garanzia dei Dirigenti
3. Inserimento di nuovi articoli
4. Adeguamento a nuove disposizioni di legge



OBIETTIVI

- **Migliori condizioni di lavoro**
- **Maggiori stimoli professionali**
- **Reali possibilità di carriera**
- **Spazi di autonomia**



TEMI CONTRATTUALI

- Avere un contratto esigibile (certezza attuativa)
- Recuperare le relazioni sindacali
- Circoscrivere le competenze dell'organismo paritetico
- Definire meglio i contratti individuali di lavoro
- Rivedere l'orario di lavoro dei dirigenti
- Tutelare maggiormente i dirigenti che svolgono prestazioni in pronta disponibilità e guardie
- Conciliare la vita privata con la vita lavorativa



TEMI CONTRATTUALI

- Maggiore tutela finalizzate al patrocinio legale
- Obbligo di svolgimento esclusivamente nella struttura di appartenenza
- Risorse economiche messe a disposizione
- Utilizzo dei residui dei fondi
- Prestazioni aggiuntive
- Norme più stringenti per l'affidamento degli incarichi



CAMPO DI APPLICAZIONE (art. 1)

1. Il presente contratto si applica a tutti i dirigenti **medici**, sanitari, **veterinari**, a **tempo indeterminato e determinato** di cui all'art. 2 comma 5 del CCNQ del 2022 compresi **IZS e ARPA**

DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO (art. 2)

Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione

L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle Aziende ed Enti mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana

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



CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO (art. 15)

Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, devono essere espressamente ed esaurientemente indicati:

- a. tipologia del rapporto di lavoro;
- b. data di inizio del rapporto di lavoro;
- c. area e disciplina o profilo professionale di appartenenza;
- d. tipologia d'incarico conferito e relativi elementi che lo caratterizzano
- e. durata del periodo di prova, se previsto;
- f. Unità Operativa di assegnazione e Presidio Ospedaliero o Struttura Territoriale sede dell'ordinaria attività lavorativa;
- g. termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- h. il trattamento economico complessivo corrispondente alla tipologia del rapporto di lavoro ed incarico conferito, costituito dalle voci del trattamento fondamentale e accessorio
- i. la misura dell'indennità di esclusività del rapporto ove spettante.



CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Per i dirigenti neo-assunti il contratto individuale, superato il periodo di prova, è integrato per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito

Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta sempre la sottoscrizione del contratto individuale che integra il contratto di costituzione del rapporto di lavoro

Il contratto deve essere sempre stipulato in caso di incarico di Struttura complessa o Direzione di distretto



RICOSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (*art. 18*)

Il dirigente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere alla stessa Azienda o Ente, entro cinque anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso:

- Nella medesima disciplina e qualifica professionale
- Nella fascia di esclusività maturata ai sensi dell'art. 64, comma 2 (Indennità di esclusività) al momento della cessazione del rapporto di lavoro
- Con esclusione della RIA a suo tempo eventualmente maturata

La ricostituzione è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto e al superamento degli accertamenti sanitari previsti



SISTEMA DEGLI INCARICHI E SVILUPPO DI CARRIERA

- Il sistema degli incarichi dirigenziali , già definito nella precedente tornata contrattuale, è stato ideato per:
- garantire il corretto svolgimento delle funzioni dirigenziali nell'ambito di una efficace organizzazione aziendale
- promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti
- incrementare la possibilità di far carriera

Tale sistema si basa sulla valorizzazione del merito



TIPOLOGIA DI INCARICHI

Sviluppo di carriera (**a doppio binario**)

1.Carriera di tipo gestionale

2.Carriera di tipo professionale

Hanno pari dignità ed importanza

Possono raggiungere una corrispondente valorizzazione economica

Sono tra loro permeabili



TIPOLOGIA DI INCARICHI

INCARICHI DI TIPO GESTIONALE

1. incarico di direzione di struttura complessa
2. incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale che è articolazione interna del dipartimento o del distretto
3. incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa



TIPOLOGIA DI INCARICHI

INCARICHI PROFESSIONALI

- ✓ incarico professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale
- ✓ incarico professionale di altissima professionalità interna ad una struttura complessa o semplice dipartimentale/distrettuale
- ✓ incarico professionale di alta specializzazione
- ✓ incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo
- ✓ incarico professionale iniziale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova



INCARICHI PROFESSIONALI DI ALTISSIMA PROFESSIONALITÀ

NUMERO DI POSIZIONI PRESSO CIASCUNA AZIENDA

Incarichi professionali di altissima professionalità a Valenza Dipartimentale:

5% (non superabile e arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di alta specializzazione e degli incarichi di consulenza, studio, ricerca, ispettivo e di controllo

Incarichi professionali di altissima professionalità interni alla S.C.:

10% (non superabile e arrotondato all'unità superiore) degli incarichi professionali di alta specializzazione e degli incarichi di consulenza, studio, ricerca, ispettivo e di controllo

La percentuale complessiva aziendale sono distribuite tra le varie UO/Servizi proporzionalmente alla dimensione dell'organico necessario all'attività di servizio tenuto conto della loro complessità



AFFIDAMENTO INCARICHI

A tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, deve essere conferito un incarico dirigenziale.

Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità sono conferiti solo incarichi professionali iniziali.



AFFIDAMENTO INCARICHI

- Per i dirigenti con almeno cinque anni di anzianità, il procedimento di valutazione deve essere avviato almeno 30 giorni prima della maturazione del quinquennio e deve concludersi, ai sensi della medesima disposizione, immediatamente dopo tale maturazione. Entro e non oltre sessanta giorni dall'avvenuta predetta verifica e valutazione deve essere conferito:
- - senza attivazione della procedura un incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, verifica e controllo
- - con l'attivazione della procedura(avviso interno), un incarico di Struttura Semplice, altissima professionalità, alta specializzazione (a valenza dipartimentale o distrettuale o interna alla Struttura complessa) cui possono partecipare anche i dirigenti già titolari di un incarico



TIPOLOGIA DI INCARICHI

Nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi, rientrano i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e/o a tempo ridotto con incarico dirigenziale presso:

- Aziende od Enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione)
- Altre amministrazioni di comparti diversi
- Ospedali privati accreditati
- Ospedali, Aziende Ospedaliero-universitarie pubbliche e private o altre strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea



AFFIDAMENTO INCARICHI

Gli incarichi sono conferiti a **tempo determinato**

Hanno durata non inferiore a **cinque anni** e non superiore a **sette**

L'incarico professionale iniziale ha durata **non superiore a cinque anni**

La durata può essere inferiore se coincide con **l'età di collocamento a riposo** o se l'assunzione è a tempo determinato



AFFIDAMENTO INCARICHI

Le aziende o enti istituiscono **le posizioni dirigenziali** in base a:

- esigenze di servizio;
- ordinamenti e leggi regionali;
- programmazione sanitaria e socio-sanitaria nazionale e regionale.

Le aziende ed enti provvedono, previo confronto con le OOSS,

alla graduazione delle funzioni con la relativa retribuzione di posizione
ai criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi



AFFIDAMENTO E REVOCA INCARICHI

Il fondo degli incarichi deve essere completamente utilizzato compresa la parte variabile

Ove sia rivelato uno strutturale mancato pieno utilizzo del fondo non derivante da cessazioni o assenze **l'Azienda o Ente, previo confronto aziendale**, procede alla **rivalutazione delle retribuzioni di posizione variabile** per utilizzare al pieno le predette risorse



Definito il principio del pieno utilizzo del fondo di posizione (Art. 72)

La parte stabile del Fondo è **incrementata** :

a) a decorrere **dal 31.12.2021** e a valere dall'anno successivo di un importo, su base annua, pari **a Euro 1.109,31 pro-capite**, applicati alle unità di dirigenti destinatari del presente CCNL in servizio al 31.12.2018;

b) della **quota di risorse destinata al presente fondo ai sensi dell'art. 75**, (Riparto risorse previste da specifiche disposizioni di legge- Gelli Art. 435 bis)

Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo, **sono temporaneamente utilizzate nel Fondo per la retribuzione di risultato** relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'anno successivo.



AFFIDAMENTO INCARICHI (art 23)

Avviso di selezione interna

Gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale su proposta:

- a) del Direttore di Struttura complessa di afferenza per l'incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa;
- b) del Direttore di Dipartimento o di Distretto sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento o distretto per l'incarico di struttura semplice o di altissima professionalità a valenza dipartimentale o distrettuale;
- c) del Dirigente Responsabile della struttura di appartenenza per gli incarichi professionali;
- d) del Dirigente Responsabile della struttura di appartenenza per gli incarichi professionali iniziali attribuibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.



AFFIDAMENTO INCARICHI (art. 23)

Nel conferimento degli incarichi, e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, le Aziende ed Enti effettuano una valutazione comparata dei curricula formativi e professionali e tengono conto

- delle valutazioni del collegio tecnico
- dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;
- delle attitudini personali....
- dei risultati conseguiti...
- del criterio della rotazione ove applicabile



AFFIDAMENTO INCARICHI

Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta la sottoscrizione del **Contratto individuale** (art. 23, comma 12) che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di **lavoro**.

Il contratto definisce:

- la denominazione;
- gli oggetti (prestazione che una parte si impegna a eseguire in favore dell'altra);
- gli obiettivi da raggiungere;
- la durata;
- retribuzione spettante.

Il contratto deve essere firmato entro 30gg.

Eventuali modifiche devono essere comunicate al dirigente per l'esplicito assenso e firmato sempre entro 30gg.

In assenza di firma non potrà essere erogato il trattamento economico né la clausola di garanzia



RETRIBUZIONE DI POSIZIONE INCARICHI

Retribuzione di posizione:

- parte fissa
- parte variabile (a livello Aziendale)

Decorrenza :

dal 31/12/2021 e a valere dall'anno successivo

LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE FISSA

Tipologia di incarico gestionale (art 69)		Precedente CCNL annui lordi per13 mesi	Nuovo CCNL annui lordi per13 mesi
Incarico di direzione di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett. a)	Area chirurgica	18.000,00	18.540,00
	Area medica Dirigenza sanitaria Dirigenza professioni sanitarie	17.000,00	17.510,00
	Area territorio Dirigenza Veterinaria	16.000,00	16.480,00
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale		12.500,00	12.875,00
Incarico di direzione di struttura semplice interna di struttura Complessa		11.000,00	11.330,00

LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PARTE FISSA

Tipologia di incarico professionale (art 69)		Precedente CCNL annui lordi per13 mesi	Nuovo CCNL annui lordi per13 mesi
Incarico altissima professionalità	Dipartimentale/distrettuale	12.500,00	12.875,00
	interna alla struttura Complessa (art. 18, comma 1, par. II, lett. a2)	11.000,00	11.330,00
Incarico professionale di alta specializzazione		6.500,00	6.695,00
incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo		5.500,00	5.665,00
Incarico professionale iniziale		1.500,00	1.620,00

Valore annuo massimo di posizione (fissa + variabile)

Tipologia di incarico (art 62)	Valore in Euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di direzione di struttura complessa	50.000
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale	42.000
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa	42.000
Incarico ad altissima professionalità	42.000
Incarico professionale di alta specializzazione	42.000
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo	30.000
Incarico professionale di base	30.000



NUOVO MODELLO DI CARRIERA

Il **rinnovo dell'incarico** può avvenire, senza l'emissione di avviso di selezione interna, previa valutazione positiva da parte del:

- **Collegio tecnico;**
- **Organismo indipendente di Valutazione.**

La **revoca dell'incarico** può avvenire, anticipatamente, per effetto della valutazione negativa del OIV.

Il **mancato rinnovo** può avvenire per effetto delle valutazione negativa del Collegio Tecnico.



CLAUSOLA DI GARANZIA

Ai dirigenti con rapporto esclusivo e con valutazione positiva

è garantito Valore Minimo di Retribuzione :

Anzianità uguale o superiore a 5 anni e inferiore a 15 anni: € 5.000 – 5.665

Anzianità uguale o superiore a 15 anni e inferiore a 20 anni: € 6.000-- 6.600

Anzianità uguale o superiore a 20 anni: € 7.000– 7.900



CLAUSOLA DI GARANZIA

**Valutazione positiva riconoscimento maggior valore
indennità di esclusività per:**

Anzianità uguale o superiore a 5 anni e inferiore a 15 anni;

Anzianità uguale o superiore a 15 anni e inferiore a 20 anni.

Ultima valutazione positiva del Collegio Tecnico per:

Anzianità uguale o superiore a 20 anni.



CLAUSOLA DI GARANZIA

La maggiorazione effettuata per raggiungere i valori di garanzia è considerata **parte variabile**

Decorrenza: dal 1° giorno del mese successivo alla anzianità maturata



SOSTITUZIONI (art.25)

Direttore Dipartimento

Assenza per ferie, malattia o altro impedimento momentaneo

Altro direttore di struttura complessa da lui stesso proposto con cadenza annuale

Dopo 2 mesi di sostituzione spetta l'indennità anche per i primi due mesi

Il Dir. Dip. può delegare alcune funzioni di direttore di struttura complessa

solo ad un altro dirigente della medesima struttura da lui stesso proposto

L'indennità di direttore di dipartimento è a carico del bilancio aziendale

La sostituzione è affidata dall'Azienda o Ente



SOSTITUZIONI

Direttore di Struttura Complessa, Struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale

Assenza per ferie, malattia o altro impedimento

Sostituto: Dirigente delle struttura indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal D.S.C.

Criteri:

- Dirigente con incarico gestionale o professionale ad esclusione di quelli iniziali;
- Dirigente a rapporto preferibilmente esclusivo, con incarico di struttura semplice, altissima professionalità o alta specializzazione.

Dopo 2 mesi di sostituzione spetta l'indennità anche per i primi 2 mesi

Le sostituzioni sono affidate dall'Azienda o ente.



SOSTITUZIONI (art.25)

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DIRETTORE DIPARTIMENTO

**Tempo strettamente necessario per espletare procedure di cui all'art.17 del
D:Lgs 502/1992**

Altro Direttore di struttura Complessa del Dipartimento stesso

Valutazione comparata del curriculum formativo e professionale



SOSTITUZIONI

CESSAZIONE RAPPORTO DI LAVORO **DIRETTORE STRUTTURA COMPLESSA**

Atto motivato del Direttore Generale
Attivazione di procedura selettiva interna

Criteri: prioritariamente all'interno della stessa struttura poi nella stessa disciplina nell'ambito del dipartimento o distretto di appartenenza

- **valutazione comparata curriculum formativo e professionale.**
- dirigente con incarico gestionale o professionale ad esclusione di quelli iniziali;
- dirigente a rapporto preferibilmente esclusivo, con incarico di struttura semplice, altissima professionalità o alta specializzazione.

Durata: 9 mesi rinnovabile fino ad altri 6 mesi

Il medesimo Dirigente sostituito non può essere riconfermato

Nuova procedura nel rispetto del criterio di rotazione



SOSTITUZIONI (art.25)

CESSAZIONE RAPPORTO DI LAVORO

Dirigente con incarico struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale

Criteri:

- prioritariamente all'interno alla stessa struttura poi nella stessa disciplina nell'ambito del dipartimento o distretto
- **dirigente con incarico gestionale o professionale – esclusi incarichi iniziali;**
- dirigente a rapporto preferibilmente esclusivo, struttura semplice, altissima professionalità, alta specializzazione;
- **valutazione comparata curriculum formativo e professionale.**

La sostituzione deve avvenire per un massimo di tre mesi

Nuova procedura nel rispetto della rotazione



SOSTITUZIONI

La sostituzione non si configura come mansione superiore e sono affidate con provvedimento motivato dal Direttore Generale

Indennità

Ai dirigenti sostituti compete una indennità mensile pari al 50% del valore della retribuzione di parte fissa del dirigente sostituito

- Es. sostituto Struttura Complessa area Chirurgica = € 713,08
- Es. sostituto Struttura Complessa area Medica = € 673,46
- Es. sostituto Struttura Complessa Territoriale = € 633,85
- Es. sostituto Struttura Semplice dipartimentale = € 495,19



SOSTITUZIONI

ASSENZA PER ASPETTATIVA

(distacco sindacale, mandato elettorale, incarico di direttore generale, sanitario)

Sostituto: altro dirigente con incarico a tempo determinato
(durata massima 36 mesi; tempo pieno, intervallo di 10gg. per incarichi fino a 6 mesi, 20 gg. per incarichi superiori a 6 mesi).

Il contratto si risolve:

- automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo,
- anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine.



SERVIZIO DI PRONTA DISPONIBILITÀ (art 30)

E' limitato ai turni notturni ed ai giorni festivi

In caso di chiamata, l'attività è compensata come lavoro straordinario salvo che il dirigente richieda il recupero orario

La pronta disponibilità ha durata di **12 ore**; può avere durata minore, comunque non inferiore a **4 ore**

Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive

Nell'arco di un quadrimestre, non più di 10 servizi di pronta disponibilità calcolati come media mensile nell'arco di tutto il periodo. Non sono programmabili, nel bimestre (mese corrente e mese successivo), più di 12 servizi medi mensili complessivi intesi come somma dei servizi di guardia

La pronta disponibilità dà diritto ad una **indennità oraria di euro 2,00 lorde**, elevabile in sede di contrattazione integrativa



PRONTA DISPONIBILITÀ

Il servizio di pronta disponibilità sostitutiva è assicurato da tutti i dirigenti esclusi i Direttori di Struttura complessa che possono svolgere tale servizio laddove non vi siano dirigenti in numero sufficiente

Il servizio di P.D. è assicurato utilizzando solo i Dirigenti della stessa Unità Operativa per la quale è stato istituito

Il personale in P.D. chiamato in servizio **deve recuperare immediatamente e consecutivamente le ore mancanti per il completamento delle 11 ore di riposo**

Nel caso non sia possibile le ore saranno fruite, in un'unica soluzione, nei successivi tre giorni



SERVIZIO FUORI SEDE (art.58)

Nei Dipartimenti di prevenzione e nei servizi territoriali, con esclusione dei presidi ospedalieri, il dirigente è da considerarsi in servizio fuori sede qualora, dopo aver preso servizio presso l'ordinaria sede di lavoro, sia chiamato a prestare la propria attività lavorativa in altri luoghi se:

- a) la durata del servizio è inferiore a 8 ore comprensivo dei tempi di spostamento
- b) il servizio viene effettuato entro il raggio di 50 km dalla ordinaria sede di lavoro

Ove risulti più conveniente per l'Azienda raggiungere tali altri luoghi partendo direttamente dalla dimora abituale, l'inizio e la fine del servizio potranno avvenire presso la dimora del dirigente e la stessa è attestata con le modalità sostitutive di controllo



SERVIZIO FUORI SEDE (art.58)

L'Azienda o Ente dispone prioritariamente l'utilizzo di mezzi aziendali; laddove non siano disponibili i mezzi aziendali, al dirigente compete il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto pubblico o per il mezzo di trasporto proprio (Coperture assicurative per utilizzo di mezzo di trasporto proprio o aziendale) **ovvero dei taxi.**

Il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti **orario di lavoro.**

Le Aziende ed Enti stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al dirigente per l'espletamento dell'attività affidata



ORARIO DI LAVORO

3. Ai sensi dell'art. 15, comma 3, del d. Lgs. n.502/92 e s.m.i., **l'eventuale impegno orario ulteriore** prestato in eccesso rispetto a quello previsto ai sensi del comma 2 tenuto conto del comma 6, **si considera utile al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro concordati da realizzare.** **Esso è definito, per ciascun dirigente, entro un numero di ore definito dal rapporto tra la retribuzione di risultato annuale ed un valore divisore pari a 40.** La retribuzione di risultato annuale è calcolata come media pro-capite aziendale delle disponibilità del fondo di cui all'art. 74 nell'anno di competenza, con la sola eccezione delle risorse di cui all'art.75 comma 3 e di cui all'art. 72, comma 3, secondo periodo. Ai fini del calcolo della predetta media si considera il numero dei dirigenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento. **L'eventuale ulteriore impegno orario** rispetto a quello definito ai sensi del primo periodo, **fatto salvo quello previsto ai sensi del comma 8**, non può essere programmato, deve risultare dai sistemi di rilevazione dell'azienda o ente ed è soggetto alla successiva espressa approvazione da parte del dirigente responsabile previa verifica della sussistenza dei relativi presupposti rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di approvazione; **esso è recuperato, anche a giornate intere**, compatibilmente con le esigenze organizzative. Il recupero avviene **nell'anno di riferimento ovvero entro i primi sei mesi dell'anno successivo.** Qualora, al termine dei 6 mesi, residuino ulteriori ore da recuperare che non sia stato possibile fruire per esigenze organizzative, **il recupero deve comunque aver luogo entro i successivi 6 mesi.**



Asan104

(A) Fondo di risultato consolidato al 1/1// anno x

-risorse Inail- residui fondo incarichi+residui fondo condizioni di lavoro anno n-1 +risorse aggiuntive regionali

(B) Dirigenti in servizio al 1/1/ anno x

Fondo risultato al 1/1/ anno x – risorse inail +residui fondo condizioni lavoro anno
n dirigenti in servizio x 40



12. La presenza del dirigente veterinario nei relativi servizi deve essere assicurata nell'arco delle dodici ore diurne feriali per sei giorni alla settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari, individuata in sede aziendale, nel piano per affrontare le situazioni di emergenza. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne la presenza medico veterinaria è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. **Nelle ore notturne e nei giorni festivi** le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità di cui al presente CCNL, **fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale**, anche al di fuori delle dodici ore diurne feriali e fuori dai casi di pronta disponibilità.



12-bis. **I controlli ufficiali** di cui ai vigenti Regolamenti della U.E. ed alla correlata normativa nazionale e regionale, effettuati al di fuori dell'ordinario orario di lavoro del dirigente veterinario, **sono considerati obiettivi prestazionali incentivati con risorse a carico del Fondo per la retribuzione di risultato corrispondentemente incrementato**, ai sensi dell'art. 95, comma 4, lett. f) del CCNL 19.12.2019 (Fondo per la retribuzione di risultato) ed in applicazione della normativa sopra richiamata, **con oneri a carico della quota di introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe spettante alle Aziende di cui all'art. 15, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 2.2.2021 n. 32 e s.m.i. depurata degli oneri a carico dell'Azienda.**



APPROFONDIMENTI SUI CONTENUTI

del CCNL 2019-2021

ART. 27 - Orario di lavoro dei dirigenti

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Azienda o Ente, ispirato anche alla migliore armonizzazione con la vita privata e familiare, i dirigenti assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro, articolando in modo flessibile l'impegno orario per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e ai programmi da realizzare.

Con le procedure di negoziazione di budget e con quelle previste dal presente CCNL in materia di assegnazione degli obiettivi annuali ai dirigenti di ciascuna unità operativa sono definiti altresì i volumi prestazionali richiesti all'equipe ed i relativi tempi di attesa massimi per la fruizione delle prestazioni stesse nell'ambito dell'orario di lavoro di cui al comma 2, tenuto conto del comma 6 e **in coerenza con le risorse umane e strumentali in essere salvaguardando la sicurezza e la qualità delle cure.**

2. L'orario di lavoro dei dirigenti è di 38 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico nonché al mantenimento del livello di efficienza raggiunto dai servizi sanitari e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e/o professionali, correlate all'incarico affidato e conseguente agli obiettivi di budget negoziati a livello aziendale, nonché quelle di didattica, ricerca ed aggiornamento.

4. **Il responsabile della struttura predispone con periodicità mensile un piano di lavoro** che schematizza le attività calendarizzate per il raggiungimento degli obiettivi e/o programmi da realizzare in conformità all'orario di lavoro settimanale ...

5. **Anche i dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo sono tenuti al rispetto dei commi 1 e 2 del presente articolo.**

6. Nello svolgimento dell'orario di lavoro previsto per i dirigenti, quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività non assistenziali, quali la formazione e l'aggiornamento professionale, obbligatorio o facoltativo, formazione continua ed ECM, nelle modalità previste, **anche in modalità FAD**, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata ecc. ...

7. ... n. 30 minuti settimanali delle quattro ore ... per contribuire alla riduzione delle liste di attesa ...
...

8. **“PRESTAZIONI AGGIUNTIVE”** ... Ove per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali eccedenti quelli richiesti ai singoli dirigenti ai sensi dei commi 1 e 2, **fermo restando il comma 3, sia necessario un impegno aggiuntivo**, ...

9. ... l'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 36 minuti e di 6 ore e 20 minuti.

10. **La distribuzione dell'orario di lavoro, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere, è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:** ... !!
molteplici tutele finalizzate alla conciliazione vita-lavoro specie in presenza di figli minori / in età scolare, ovvero di situazioni di disagio familiare !!

11. La presenza del dirigente sanitario nei servizi ospedalieri delle Aziende o Enti nonché in particolari servizi del territorio individuati in sede aziendale nel piano per affrontare le situazioni di emergenza, **deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana**

12. La presenza del dirigente veterinario nei relativi servizi deve essere assicurata nell'arco delle dodici ore diurne feriali per sei giorni alla settimana mediante una opportuna programmazione ed una funzionale e preventiva articolazione degli orari, individuata in sede aziendale, nel piano per affrontare le situazioni di emergenza. Con l'articolazione del normale orario di lavoro nell'arco delle dodici ore di servizio diurne la presenza medico veterinaria è destinata a far fronte alle esigenze ordinarie e di emergenza che avvengano nel medesimo periodo orario. **Nelle ore notturne e nei giorni festivi** le emergenze vengono assicurate mediante l'istituto della pronta disponibilità di cui al presente CCNL, **fatte salve altre eventuali necessità da individuare in sede aziendale**, anche al di fuori delle dodici ore diurne feriali e **fuori dai casi di pronta disponibilità**.

!! ASAN 105 !! - << nel primo, nel secondo e nel terzo periodo del comma 12 si ripropone una disciplina già presente nel precedente CCNL, la quale si limita a precisare le modalità attraverso le quali si espleta l'impegno di lavoro dei veterinari, **anche con riferimento** alla pronta disponibilità ed **alle prestazioni aggiuntive**, richiamate nel **comma 12 con l'inciso “... eventuali necessità da individuare in sede aziendale, anche al di fuori delle dodici ore diurne feriali e fuori dai casi di pronta disponibilità”** >>.

12-bis. **I controlli ufficiali** di cui ai vigenti Regolamenti della U.E. ed alla correlata normativa nazionale e regionale, effettuati al di fuori dell'ordinario orario di lavoro del dirigente veterinario, **sono considerati obiettivi prestazionali incentivati con risorse a carico del Fondo per la retribuzione di risultato** corrispondentemente incrementato, ai sensi dell'art. 95, comma 4, lett. f) del CCNL 19.12.2019 (Fondo per la retribuzione di risultato) ed in applicazione della normativa sopra richiamata, **con oneri** a carico della quota di introiti **derivanti dalla riscossione delle tariffe spettante alle Aziende di cui all'art. 15, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 2.2.2021 n. 32 e s.m.i.** depurata degli oneri a carico dell'Azienda.

Art. 15, comma 2, lett. a) D.Lgs. 2.2.2021 n. 32 Gli introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe ... sono destinati e **vincolati** ... per la copertura delle spese ... relative all'ottimizzazione e al miglioramento dell'efficacia della programmazione e dell'attuazione dei controlli ufficiali e delle altre attività ufficiali ... inclusa la copertura dei costi relativi al fabbisogno del personale che esegue i controlli ufficiali **e le altre attività ufficiali**, anche **su richiesta dell'operatore**, in orario compreso **tra le ore 18,00 e le ore 6,00 e nei giorni festivi**;

N.B. D.lgs. 165/2001 s.m. e i. Art. 2 comma 2 - lettura sistematica! -

Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano o che abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi

dell'articolo 40, comma 1, e nel rispetto dei principi stabiliti dal presente decreto, da successivi contratti o accordi collettivi nazionali e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili.



STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE (art.60)

a) trattamento fondamentale:

- stipendio tabellare;
- retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- indennità di specificità medico-veterinaria, ove spettante;
- indennità di specificità sanitaria, ove spettante;
- retribuzione di posizione d'incarico parte fissa;
- assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali;
- indennità di esclusività per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo, ove spettante.



STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE (art.60)

b) trattamento accessorio:

- retribuzione di posizione d'incarico parte variabile aziendale sulla base della graduazione delle funzioni, ove spettante;
- indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ove spettante,
- retribuzione di risultato ove spettante;
- retribuzione legata alle particolari condizioni di lavoro (ivi inclusi i compensi per lavoro straordinario), ove spettante;
- specifico trattamento economico ove in godimento



TABELLE ECONOMICHE

Retribuzione media utile per calcolo incrementi compresa l'indennità di esclusività

€ 85.137

Le risorse medie pro capite sono state pari a

€ 3.218,18 (3,78% finanziamento contrattuale)

+

€ 187,30 (0,22% risorse legge di bilancio)



INCREMENTO TABELLARE (art.61)

Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, previsto dall'art. 85, comma 3 del CCNL del 19.12.2019 (Incrementi stipendio tabellare), è incrementato, dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondersi per 13 mensilità:

- dal 1° gennaio 2019 di € 83,00;
- Rideterminato dal 1° gennaio 2020 in € 129,00;
- rideterminato dal 1° gennaio 2021 in € 135,00.



TABELLE ECONOMICHE

Voce stipendiale	2016-2018	2019-2021	Differenza	Incremento%	Arretrati 31/12/2023
Tabellare	45.260,80	47.015,77	1.754,97	3,88	8.021,00
ISM	8.476,34	9.162,22	685,88	8,09	1.371,76
Indennità direzione Struttura Complessa	10.218,00	10.525,00	307	3,00	614,00



TABELLE ECONOMICHE

INDENNITÀ DI ESCLUSIVITÀ DI RAPPORTO

Tipologia di incarico	Dirigenza medica e veterinaria	Dirigenza sanitaria non medica
Incarico di direzione di struttura complessa	23.461,08	23.461,08
Altri incarichi con esperienza professionale superiore a 15 anni	17.599,13	17.095,93
Altri incarichi con esperienza professionale tra 5 e 15 anni	12.913,35	7.346,16
Alti incarichi con esperienza professionale sino a 5 anni	3.199,37	2.169,22



TABELLE ECONOMICHE

Voce stipendiale	2016-2018	2019-2021	Differenza	Incremento %	Arretrati al 31/12/2023
Posizione parte fissa area chirurgica	18.000	18.540	540	3.00	1.080
Posizione parte fissa area Medica	17.000	17.510	510	3.00	1.020
Posizione fissa Territorio e Veterinaria	16.000	16.480	480	3,00	960
Posizione parte fissa dirigente struttura semplice Dipartimentale	12.500	12.875	375	3,00	750
Posizione parte fissa dirigente struttura semplice	11.000	11.330	330	2,73	600



TABELLE ECONOMICHE

Voce stipendiale	2016-2018	2019-2021	Differenza	incremento	Arretrati
Posizione parte fissa Altissima professionalità Dipartimentale	12.500	12.875	375	3,00	750
Posizione parte fissa Altissima Professionalità	11.000	11.300	330	2,73	600
Posizione parte fissa alta specializzazione	6.500	6.695	195	3.00	390
Posizione parte fissa studio , ricerca	5.500	5.665	165	3,00	330
Posizione parte fissa iniziale	1.500	1620	120	8,00	240



TABELLE ECONOMICHE

Una tantum

€ 1.430

Al personale in servizio e retribuito alla data del 31 dicembre 2021,
con rapporto di lavoro esclusivo.



TABELLE ECONOMICHE

Compensi correlati alle condizioni di lavoro

Indennità Pronto Soccorso	€12,00 per turno da incrementare con ulteriori risorse concordate in sede aziendale
Indennità UPG	€ 103,29 (+30%) 1239.48 annui
Indennità notturna	€ 2,74 per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 5
Indennità festivo	€ 2,55 per ogni ora (incrementabile in sede di contrattazione aziendale)
Lavoro straordinario (tariffa oraria)	€ 28,72 diurno € 32,33 notturno o festivo € 37,14 notturno festivo



TABELLE ECONOMICHE

Fondo di Posizione

euro 1.109 pro-capite dirigenti in servizio al 31/12/2018

Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro

Euro 136.56 pro-capite dirigenti in servizio al 31/12/2018

Fondo per la retribuzione di risultato

Euro 99,97 pro-capite dirigenti in servizio al 31/12/2018

Il nuovo CCNL in cifre - triennio 2019 – 2021
personale a tempo pieno a rapporto esclusivo della Dirigenza Medica e Veterinaria
struttura Stipendio con incrementi e arretrati al 31/12/2023

Trattamento fondamentale (i dati sono mensili e per 13 mensilità)		precedente CCNL	Nuovo CCNL	Diff.za
Stipendio Tabellare (art. 61)		3.481,60	3.616,60	+ 135
R.I.A. (ove spettante)		individuale	individuale	
Indennità Specificità Medica (art.65)	Struttura Complessa ex II livello al 30.7.1999	867,22	919,97	+ 51,95
	Altri	652,03	704,68	+ 52,65
Retribuzione di posizione unificata parte fissa in base alla tipologia di incarico (art. 22 e 69)	UOC area Chirurgica	1.384,61	1.426,15	+ 41,54
	UOC area Medica	1.307,69	1.346,92	+ 39,23
	UOC area Territoriale compresi i Veterinari	1.230,76	1.267,69	+ 36,93
	UOS Dipartimentale/Distrettuale	961,53	990,38	+ 28,85
	UOS articolazione di complessa	846,15	871,53	+ 25,38
	Inc. Prof. Altissima prof. Dipartimentale	961,53	990,38	+ 28,85
	Inc. Prof. Altissima prof. Interna a UOC	846,15	871,53	+ 25,38
	Inc. Prof. Alta spec.ne	500	515	+ 15
	Inc. Prof. Consulenza/Studio etc.	423	435,76	+ 12,76
Posizione annua complessiva minimo garantita-clausola garanzia (art. 71)	anzianità > 20 anni	7.000	7.900	+ 900
	anzianità tra 15 e 20 anni	6.000	6.600	+ 600
	anzianità tra 5 e 15 anni	5.000	5.665	+ 665
Assegni personali (i dati sono mensili e per 13 mensilità)		individuale	individuale	Diff.za
Indennità esclusività (art. 64)	Struttura Complessa	1.804,70	1.804,70	=
	Dirigente con anzianità > 15 anni	1.353,78	1.353,70	=
	Dirigente con anzianità tra 5 e 15 anni	993,33	993,33	=
	Dirigente con anzianità <5 anni	246,10	246,10	=
Trattamento accessorio		precedente CCNL	Nuovo CCNL	Diff.za
Retribuzione posizione parte variabile in base graduazione funzioni (per 13 mensilità)		Su base aziendale		=
Retribuzione di risultato ove spettante (per 12 mensilità)		Su base aziendale		=
Assegno ad personam (es. ex Dirig. II liv) (per 13 mensilità)		individuale		=
Indennità		precedente CCNL	Nuovo CCNL	Diff.za
Indennità di Direzione Dipartimento o similare - a carico bilancio aziendale (art. 69)		Su base aziendale e con i limiti previsti		
Indennità di Struttura Complessa (art. 80) (per 13 mensilità)		786	809,62	+ 23,62
indennità sostituzione UOC (art. 25)		600	50% posizione fissa	
indennità sostituzione UOSD (50% posizione fissa) (art. 25)		300	495,19	+ 195,19
Indennità di Polizia Giudiziaria (per 12 mensilità) (art. 81)		80	103,29	+ 23,29
Indennità rischio radiologico (per 12 mensilità) (art. 78)		103,29	103,29	=
Indennità notturna (tra le 22 e le 6) (art. 77)		2,74 x h	2,74 x h	=
Indennità festiva (2,55 x h) (art. 77)		17,82	(2,55 x h)	+ 1
indennità pronto soccorso per turno di 12h (art. 79) anche frazionate per turno di 12 h		0	12	+ 12
Guardia notturna (quelle sup al 12%) (assorbe l'indennità notturna) (art. 29)		100	100	=
Guardia notturna in P.S. (quelle sup al 12%) (assorbe l'indennità notturna) (art. 29)		120	120	=
Indennità di P.D. su base aziendale quota minima per h (art. 27) salvo increm. aziendali		20,66 turno 12 h	2 x h	+ 3,34
indennità bilinguismo (art. 82)		somme di cui all'art. 52 del D.P.R. 270/1987		
Straordinario diurno (art. 31)		27,65	28,72	+ 1,07
straordinario notturno o festivo (art. 31)		31,12	32,33	+ 1,21
straordinario notturno e festivo (art. 31)		35,75	37,14	+ 1,39

CCNL 2019/2021 – Dirigenza area Sanità Tabella arretrati contrattuali 2019 - 2023
Dirigenti Medici e Veterinari - RAPPORTO ESCLUSIVO

Tipologia di incarico	incremento sul tabellare (art. 61) che assorbe indennità vacanza contrattuale già in godimento pari a c.a. € 303,16 le somme indicate sono già depurate dell'indennità di vacanza contrattuale					Indennità specificità Medica_Veterinaria (art. 65)		Retribuzione di Posizione (art. 69)		una tantum personale in servizio al 31/12/2021 (art. 68)	totali arretrati al 31/12/2023
	2019	2020	2021	2022	2023	2022	2023	2022	2023		
UOC ex di II Livello al 30.7.1999	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	685,75	685,75	a seconda della tipologia di UOC		1.430	9.306,60 + Retribuzione di Posizione (2022+2023) a seconda della tipologia di UOC
UOC area Chirurgica	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	540,02	540,02	1.430	10.384,34
UOC area Medica	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	509,99	509,99	1.430	10.323,98
UOC area Territoriale compresi i Veterinari	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	519,09	519,09	1.430	10.342,18
UOS Dipartimentale/Distrettuale	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	375,05	375,05	1.430	10.054,10
UOS articolazione di complessa	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	329,94	329,94	1.430	9.963,88
Inc. Prof.le Altissima professionalità Dipartimentale	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	375,05	375,05	1.430	10.054,10
Inc. Prof.le Altissima professionalità interna a UOC	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	329,94	329,94	1.430	9.963,88
Inc. Prof.le Alta specializzazione	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	195	195	1.430	9.694,00
Inc. Prof.le Consulenza/Studio Ricerca/Ispettivo/Verifica/Controllo	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	165,88	165,88	1.430	9.635,76
Inc. Prof.le di base (dirigenti meno 5 anni)	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	119,99	119,99	1.430	9.543,98

 FEDERAZIONE VETERINARI MEDICI e DIRIGENTI SANITARI		Il nuovo CCNL in cifre - triennio 2019 - 2021 personale a tempo pieno a rapporto NON esclusivo della Dirigenza Medica e Veterinaria struttura Stipendio con incrementi e arretrati al 31/12/2023		
Trattamento fondamentale (i dati sono mensili e per 13 mensilità)		precedente CCNL	Nuovo CCNL	Diff.za
Stipendio Tabellare (art. 61)		3.481,60	3.616,60	+ 135
R.I.A. (ove spettante)		individuale	individuale	
Indennità Specificità Medica (art.65)	Struttura Complessa ex II livello al 30.7.1999	867,22	919,97	+ 52,75
	Altri	652,03	704,68	+ 52,65
Retribuzione di posizione unificata parte fissa in base alla tipologia di incarico (art. 22 e 69)	UOC area Chirurgica	761,53	784,38	+ 22,85
	UOC area Medica	719,23	740,80	+ 21,57
	UOC area Territoriale compresi i Veterinari	676,92	697,23	+ 20,31
	UOS Dipartimentale/Distrettuale	528,84	544,70	+ 15,86
	UOS articolazione di complessa	465,38	479,34	+ 13,96
	Inc. Prof. Altissima prof. Dipartimentale	528,84	544,70	+ 15,86
	Inc. Prof. Altissima prof. Interna a UOC	465,38	479,34	+ 13,96
	Inc. Prof. Alta spec.ne	275,00	283,25	+ 8,25
Posizione annua complessiva minimo garantita-clausola garanzia (art. 71)	anzianità > 20 anni		nessuna clausola di garanzia	
	anzianità tra 15 e 20 anni		nessuna clausola di garanzia	
	anzianità tra 5 e 15 anni		nessuna clausola di garanzia	
Assegni personali (i dati sono mensili e per 13 mensilità)		individuale	individuale	Diff.za
Indennità esclusività (art. 64)	Struttura Complessa	0	0	=
	Dirigente con anzianità > 15 anni	0	0	=
	Dirigente con anzianità tra 5 e 15 anni	0	0	=
	Dirigente con anzianità <5 anni	0	0	=
Trattamento accessorio		precedente CCNL	Nuovo CCNL	Diff.za
Retribuzione posizione parte variabile in base graduazione funzioni (per 13 mensilità)		0	0	=
Retribuzione di risultato ove spettante (per 12 mensilità)		0	0	=
Assegno ad personam (es. ex Dirig. II liv) (per 13 mensilità)		individuale		=
Indennità		precedente CCNL	Nuovo CCNL	Diff.za
Indennità di Direzione Dipartimento o similare - a carico bilancio aziendale (art. 69)		Su base aziendale e con i limiti previsti		
Indennità di Struttura Complessa (art. 80) (per 13 mensilità)		786	801,69	+ 15,69
indennità sostituzione UOC (art. 25)		600	50% posizione fissa	
indennità sostituzione UOSD (50% posizione fissa) (art. 25)		300	495,19	+ 195,19
Indennità di Polizia Giudiziaria (per 12 mensilità) (art. 81)		80	103,29	+ 23,29
Indennità rischio radiologico (per 12 mensilità) (art. 78)		103,29	103,29	=
Indennità notturna (tra le 22 e le 6) (art. 77)		2,74 x h	2,74 x h	=
Indennità festiva (2,55 x h) (art. 77)		17,82	(2,55 x h)	+ 1
indennità pronto soccorso per turno di 12h (art 79) anche frazionate per turno di 12 h		0	12	+ 12
Guardia notturna (quelle sup al 12%) (assorbe l'indennità notturna) (art. 29)		100	100	=
Guardia notturna in P.S. (quelle sup al 12%) (assorbe l'indennità notturna) (art. 29)		120	120	=
Indennità di P.D. su base aziendale quota minima per h (art. 27) salvo increm. aziendali		20,66 turno 12 h	2 x h	+ 3,34
indennità bilinguismo (art. 82)		somme di cui all'art. 52 del D.P.R. 270/1987		
Straordinario diurno (art. 31)		27,65	28,72	+ 1,07
straordinario notturno o festivo (art. 31)		31,12	32,33	+ 1,21
straordinario notturno e festivo (art. 31)		35,75	37,14	+ 1,39

CCNL 2019/2021 – Dirigenza area Sanità Tabella arretrati contrattuali 2019 - 2023
Dirigenti Medici e Veterinari - RAPPORTO NON ESCLUSIVO

Tipologia di incarico	incremento sul tabellare (art. 61) che assorbe indennità vacanza contrattuale già in godimento pari a c.a. € 303,16 le somme indicate sono già depurate dell'indennità di vacanza contrattuale					Indennità specificità Medica_Veterinaria (art. 65)		Retribuzione di Posizione (art. 69)		una tantum personale in servizio al 31/12/2021 (art. 68)	totali arretrati al 31/12/2023
	2019	2020	2021	2022	2023	2022	2023	2022	2023		
UOC ex di II Livello al 30.7.1999	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	685,75	685,75	a seconda della tipologia di UOC		1.430	9.306,60 + Retribuzione di Posizione (2022+2023) a seconda della tipologia di UOC
UOC area Chirurgica	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	297,05	297,05	1.430	9.898,10
UOC area Medica	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	280,41	280,41	1.430	9.864,82
UOC area Territoriale compresi i Veterinari	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	264,03	264,03	1.430	9.832,06
UOS Dipartimentale/Distrettuale	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	206,18	206,18	1.430	9.716,36
UOS articolazione di complessa	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	181,48	181,48	1.430	9.666,96
Inc. Prof.le Altissima professionalità Dipartimentale	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	206,18	206,18	1.430	9.716,36
Inc. Prof.le Altissima professionalità interna a UOC	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	181,48	181,48	1.430	9.666,96
Inc. Prof.le Alta specializzazione	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	107,25	107,25	1.430	9.518,50
Inc. Prof.le Consulenza/Studio Ricerca/Ispettivo/Verifica/Controllo	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	90,74	90,74	1.430	9.485,48
Inc. Prof.le di base (dirigenti meno 5 anni)	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	684,45	684,45	66,04	66,04	1.430	9.436,08

 FEDERAZIONE VETERINARI MEDICI e DIRIGENTI SANITARI		Il nuovo CCNL in cifre - triennio 2019 – 2021 personale a tempo pieno a rapporto NON esclusivo della Dirigenza Sanitaria struttura Stipendio con incrementi e arretrati al 31/12/2023		
Trattamento fondamentale (i dati sono mensili e per 13 mensilità)		precedente CCNL	Nuovo CCNL	Diff.za
Stipendio Tabellare (art. 61)		3.481,60	3.616,60	+ 135
R.I.A. (ove spettante)		individuale		
Indennità Specificità sanitaria (art.66)	Tutti	0	106,26	+ 106,26
Retribuzione di posizione unificata parte fissa in base alla tipologia di incarico (art. 22 e 69)	UOC area sanitaria	719,23	740,81	+ 21,58
	UOS Dipartimentale/Distrettuale	528,84	544,71	+ 15,87
	UOS articolazione di complessa o modulo	465,38	479,34	+ 13,96
	Inc. Prof. Altissima prof. Dipartimentale	528,84	544,71	+ 15,87
	Inc. Prof. Altissima prof. Interna a UOC	465,38	479,34	+ 13,96
	Inc. Prof. Alta spec.ne	275	283,25	+ 8,25
	Inc. Prof. Consulenza/Studio etc.	232,65	239,67	+ 7,02
Posizione annua complessiva minimo garantita clausola garanzia (art. 71)	anzianità > 20 anni	nessuna clausola di garanzia		
	anzianità tra 15 e 20 anni	nessuna clausola di garanzia		
	anzianità tra 5 e 15 anni	nessuna clausola di garanzia		
Assegni personali (i dati sono mensili e per 13 mensilità)		individuale	individuale	
Indennità esclusività (art. 64) (ove spettante)	Struttura Complessa	0	0	=
	Dirigente con anzianità > 15 anni	0	0	=
	Dirigente con anzianità tra 5 e 15 anni	0	0	=
	Dirigente con anzianità <5 anni	0	0	=
Trattamento accessorio		precedente CCNL	Nuovo CCNL	Diff.za
Retribuzione posizione parte variabile in base graduazione funzioni (per 13 mensilità)		0	0	=
Retribuzione di risultato ove spettante (per 12 mensilità)		0	0	=
Assegno ad personam (es. ex Dirig. II liv)		individuale		
Indennità		precedente CCNL	Nuovo CCNL	Diff.za
Indennità di Direzione Dipartimento o similare - a carico bilancio aziendale (art. 69)		Su base aziendale e con i limiti previsti		
Indennità di Struttura Complessa (art. 80) (per 13 mensilità)		786	801,69	+ 15,69
indennità sostituzione UOC (art. 25)		600	50% posizione fissa	
indennità sostituzione UOSD (50% posizione fissa) (art. 25)		300	495,19	+ 195,19
Indennità di Polizia Giudiziaria (per 12 mensilità) (art. 81)		80	103,29	+ 23,29
Indennità notturna (tra le 22 e le 6) (art. 77)		2,74 x h	2,74 x h	=
Indennità festiva (2,55 x h) (art. 77)		17,82	(2,55 x h)	+ 1
Guardia notturna (quelle sup al 12%) (assorbe l'indennità notturna) (art. 29)		100	100	
Guardia notturna in P.S. (quelle sup al 12%) (assorbe l'indennità notturna) (art. 29)		120	120	0
Indennità di P.D. su base aziendale quota minima per h (art. 27) salvo increm. aziendali		20,66 turno 12 h	2 x h	+ 3,34
indennità bilinguismo (art. 82)		somme di cui all'art. 52 del D.P.R. 270/1987		
Straordinario diurno (art. 31)		27,65	28,72	+ 1,07
straordinario notturno o festivo (art. 31)		31,12	32,33	+ 1,21
straordinario notturno e festivo (art. 31)		35,75	37,14	+ 1,39

CCNL 2019/2021 – Dirigenza area Sanità
Tabella arretrati contrattuali 2019 – 2023 **Dirigenti Sanitari - RAPPORTO NON ESCLUSIVO**

Tipologia di incarico	incremento sul tabellare (art. 61) che assorbe indennità vacanza contrattuale già in godimento pari a c.a. € 303,16 le somme indicate sono già depurate dell'indennità di vacanza contrattuale					Indennità specificità Sanitaria (art. 66)		Retribuzione di Posizione (art. 69)		una tantum personale in servizio al 31/12/2021 (art. 68)	totali arretrati al 31/12/2023
	2019	2020	2021	2022	2023	2022	2023	2022	2023		
UOC Sanitaria	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	106,26	106,26	280,54	280,54	1.862	9.140,70
UOS Dipartimentale/Distrettuale	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	106,26	106,26	206,31	206,31	1.862	8.992,24
UOS articolazione di complessa	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	106,26	106,26	181,48	181,48	1.862	8.942,58
Inc. Prof.le Altissima professionalità Dipartimentale	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	106,26	106,26	206,31	206,31	1.862	8.992,24
Inc. Prof.le Altissima professionalità interna a UOC	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	106,26	106,26	181,48	181,48	1.862	8.942,58
Inc. Prof.le Alta specializzazione	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	106,26	106,26	107,25	107,25	1.862	8.794,12
Inc. Prof.le Consulenza/Studio Ricerca/Ispettivo/Verifica/Controllo	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	106,26	106,26	91,26	91,26	1.862	8.762,14
Inc. Prof.le di base (dirigenti meno 5 anni)	775,84	1.373,74	1.451,84	1.451,84	1.451,84	106,26	106,26	66,04	66,04	1.862	8.711,70



Definito il principio del pieno utilizzo del fondo di posizione per la retribuzione degli incarichi (Art. 23)

Comma 2

Ove sia rilevato uno strutturale mancato pieno utilizzo delle risorse consolidate del fondo per la retribuzione degli incarichi, non derivante da cessazioni o assenze, l'Azienda o ente, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. d) (Confronto aziendale), procede alla rivalutazione delle retribuzioni di posizione variabile al fine di pervenire al pieno utilizzo delle predette risorse.



Definito il principio del pieno utilizzo del fondo di posizione (Art. 72)

La parte stabile del Fondo è **incrementata** :

a) a decorrere **dal 31.12.2021** e a valere dall'anno successivo di un importo, su base annua, pari **a Euro 1.109,31 pro-capite**, applicati alle unità di dirigenti destinatari del presente CCNL in servizio al 31.12.2018;

b) della **quota di risorse destinata al presente fondo ai sensi dell'art. 75**, (Riparto risorse previste da specifiche disposizioni di legge- Gelli Art. 435 bis)

Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo, **sono temporaneamente utilizzate nel Fondo per la retribuzione di risultato** relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'anno successivo.



Fondo per la retribuizione delle condizioni di lavoro (Art. 73)

2. La parte stabile del Fondo di cui al presente articolo è **incrementata** :

- a) a decorrere dal 31.12.2021 e a valere dall'anno successivo di **un importo**, su base annua, **pari a Euro 136,56 pro-capite**, applicati alle unità di dirigenti destinatari del presente CCNL in servizio al 31.12.2018;
- b) della **quota di risorse destinata al presente fondo ai sensi dell'art. 75** (Riparto risorse previste da specifiche disposizioni di legge –**Gelli art.435**), con la decorrenza ivi indicata.



Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (Art. 73)

La parte variabile del Fondo **è incrementabile:**

- a) **della quota di risorse** destinata al presente fondo ai sensi dell'art. 75, comma 2 (Pronto soccorso), con la decorrenza ivi indicata;
- b) **della quota di risorse** destinata al presente fondo ai sensi dell'art. 75, comma 4 (Fondi aziendali), con la decorrenza ivi indicata;
- c) **dell'indennità di pronto soccorso.**

Il fondo deve essere integralmente utilizzato.

Eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo, **sono temporaneamente utilizzate nel Fondo per la retribuzione di risultato** relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'anno successivo.



Fondo per la retribuizione di risultato (Art. 74)

La **parte stabile** del Fondo di cui al presente articolo è **incrementata** :

a) a decorrere dal 31.12.2021 e a valere dall'anno successivo di **un importo**, su base annua, **pari a Euro 99,97 pro-capite**, applicati alle unità di dirigenti destinatari del presente CCNL in servizio al 31.12.2018.

La **parte variabile** del Fondo di cui al presente articolo è **incrementabile** delle seguenti ulteriori risorse :

a) della quota di risorse destinata al presente fondo ai sensi dell'art. 75, comma 3 (**Quota trasferimento INAIL**), dall'annualità ivi indicata;

b) della quota di risorse destinata al presente fondo ai sensi dell'art. 75, comma 4 (**Fondo Aziendale**), con la decorrenza ivi indicata.



Fondo per la retribuzione di risultato (Art. 74)

La destinazione annuale delle risorse disponibili del fondo ai dirigenti veterinari, continua ad essere effettuata in modo tale da garantire complessivamente a tali dirigenti una quota percentuale di riparto non inferiore a quella già garantita ai sensi dell'art. 95 comma 11 del CCNL 19/12/2019.

Il fondo di cui al presente articolo deve essere integralmente utilizzato.
Le voci di utilizzo sono oggetto di informazione.

La destinazione di eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel presente fondo, è stabilita in sede di contrattazione integrativa



Art. 75 :

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

2. A decorrere dal 31.12.2021 e a valere dall'anno successivo, le risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge n. 234/2021(pronto soccorso), sono ripartite tra le regioni applicando agli importi annualmente disponibili i rispettivi coefficienti percentuali di cui all'allegata tabella A.

Le risorse di pertinenza di ciascuna regione sono ripartite tra le Aziende ed enti, previo confronto regionale, con integrale destinazione al Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro.

Dall'anno 2023, le risorse di cui all'art. 1, comma 527 della legge n. 145/20188 (quote trasferimento INAIL), sono ripartite tra le regioni applicando agli importi annualmente disponibili i rispettivi coefficienti percentuali di cui all'allegata tabella A.

Le risorse di pertinenza di ciascuna regione sono ripartite tra le Aziende ed enti, previo confronto regionale, con integrale destinazione al Fondo per la retribuzione di risultato.



Art. 75 :

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. Dall'anno 2023, le risorse di cui all'art. 1 commi 435 e 435 bis, della Legge n. 205/2017 (legge Gelli) sono ripartite tra le regioni applicando agli importi annualmente disponibili i rispettivi coefficienti percentuali di cui all'allegata tabella A.

Le risorse di pertinenza di ciascuna regione sono ripartite tra le Aziende ed Enti, previo confronto regionale:

- comma 435: sono interamente destinate Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro;
- comma 435 bis: sono interamente destinate al Fondo degli Incarichi.



Art. 75 :

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

4. Le Aziende ed Enti **possono destinare** al Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro ed al Fondo per la retribuzione di risultato, in applicazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234/2021 e con la decorrenza ivi indicata, **complessive risorse in misura non superiore a Euro 184,46 annui pro-capite**, applicato alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31.12.2018.

L'Azienda stabilisce la quota destinata a ciascuno dei due predetti Fondi, garantendo comunque una quota di almeno il 50% al Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro.



RELAZIONI SINDACALI

Reso più stringente l'obbligo di **informazione** alle organizzazioni sindacali

Miglioramento del **sistema relazioni sindacali**.

Alcune materie sono passate dall'informazione al confronto.

Inoltre, qualora l'Azienda o Ente non attivi il confronto, lo stesso può essere avviato su richiesta dei soggetti sindacali.

Possibilità di svolgere le **assemblee sindacali** anche in modalità telematica dove viene riconosciuto il permesso sindacale



RELAZIONI SINDACALI

Materie di confronto aziendale

- h) le linee generali di indirizzo per l'adozione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro anche con riferimento alle aggressioni sul lavoro;
- i) i criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- j) i criteri generali per la definizione delle azioni finalizzate alla prevenzione e riduzione del rischio clinico della legge 24/2017;
- k) i criteri generali per la definizione delle politiche e dei piani di formazione manageriale e formazione continua anche secondo quanto previsto dall'art. 16 bis e segg. del D. Lgs. n. 502/1992 a cui fa seguito, con cadenza annuale, l'informativa sullo stato di attuazione dei piani di formazione e aggiornamento professionale;
- l) i criteri generali sulla programmazione dei servizi di pronta disponibilità e di guardia, fermo restando l'onere a carico del relativo fondo;
- m) con cadenza semestrale, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 93 bis (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza dei dirigenti) del CCNL 19.12.2019.



RELAZIONI SINDACALI

Materie di confronto regionale

Progetti di riorganizzazione collegati ai fondi del PNRR;

Piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale delle risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge 30/12/2021, n. 234 e s.m.i.;

Criteri generali sulla programmazione dei servizi di emergenza ed in particolare, pronta disponibilità e di guardia.



Materie di confronto regionale

Nei processi di riorganizzazione o riordino che prevedano modifiche degli ambiti aziendali il tavolo di confronto di cui al presente articolo tratterà le seguenti materie:

- a) criteri di scorporo o aggregazione dei fondi nei casi di modifica degli ambiti aziendali;
- b) criteri generali relativi ai processi di mobilità e riassegnazione del personale.
 - Le linee di indirizzo conseguenti al confronto regionale non possono in alcun modo determinare un superamento delle norme del CCNL e delle disposizioni legislative.
 - Nel caso in cui la Regione non attivi il confronto entro il termine previsto dal comma 1, le materie relative di cui al comma 1, lettere d), e), f) e i) diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6 (Confronto aziendale), nel rispetto delle procedure ivi previste, fino all'attivazione del confronto regionale.



Materie aggiuntive di contrattazione aziendale

- l) l'eventuale integrazione del numero degli RLS, fino ad ulteriori due componenti, oltre il numero minimo indicato dal decreto legislativo 81/2008;
- m) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronto soccorso con onere a carico del Fondo di cui all'art. 73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro)



Consiglio Nazionale FVM

Ringrazio per l'attenzione

Zaccaria Di Taranto