



DIRSTAT FIALP UNSA

Roma, 23 giugno 2025

IPOTESI CCNL AREA FUNZIONI CENTRALI 2022-2024

DIRIGENTI

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Obiettivi e strumenti

Da inserire

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione a quanto previsto dall'art. 3 (Obiettivi e strumenti), comma 7, le parti auspicano che l'Osservatorio a composizione paritetica composto dall'A.Ra.N. e dalle confederazioni sindacali rappresentative avvii i propri lavori in tempi celeri e valuti positivamente la possibilità di organizzarsi in articolazioni di area.

Art.4 Informazione

Da inserire

La comunicazione delle risorse annualmente destinate alla formazione e loro destinazione.

Art. 16

Confronto: materie

- 1 Sono oggetto di confronto:
- 2 i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
- 3 i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
- 4 ~~le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;~~
- 5 le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- 6 i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, **i criteri generali per l'individuazione dei processi, le attività smartabili e quelle non smartabili;**
- 7 le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
- 8 le modalità per assicurare la presenza in servizio dei dirigenti del Ministero della salute appartenenti ai profili di medico chirurgo, veterinario, chimico, farmacista, biologo e psicologo nei piani per le emergenze di carattere sanitario e della vigilanza;
- 9 la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi;
- 10 le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle previsioni di legge contenute nell'art. 19 del D.Lgs. n. 165/2001, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico;
- 11 l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro nonché i criteri di flessibilità oraria per il personale di cui al Titolo V (Disposizioni speciali), Capo I (Disposizioni per i dirigenti sanitari del Ministero della Salute e dell'Agenzia Italiana del Farmaco) del CCNL 09/03/2020;
- 12 le materie oggetto dell'Organismo paritetico dell'innovazione, laddove e fintanto che lo stesso non sia stato costituito **e convocato.**

Art. 17

Contrattazione collettiva integrativa: materie

Materie da inserire

Le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;

La definizione della percentuale di cui all'art. (Incarichi ad interim)

Criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023.

ATTENZIONE AD ART. 45 COMMA 3

I criteri del relativo riparto, nonché quelli di corrispondente riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro, a fronte di eventuali incrementi ingiustificati dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo, sono stabiliti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti, secondo i rispettivi ordinamenti entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del codice.

MA VA LETTO ANCHE ART 1 COMMA 4

4. Il principio del risultato costituisce criterio prioritario per l'esercizio del potere discrezionale e per l'individuazione della regola del caso concreto, nonché per:

- a) valutare la responsabilità del personale che svolge funzioni amministrative o tecniche nelle fasi di programmazione, progettazione, affidamento ed esecuzione dei contratti;
- b) attribuire gli incentivi secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva.

DIRITTO ALL'INCARICO DIRIGENZIALE E CONTINUITA' DELLO STESSO

Art. 18

Linee generali in materia di conferimento di incarichi dirigenziali

1. Tutti i dirigenti, appartenenti al ruolo dell'amministrazione e a tempo indeterminato, hanno diritto ad un incarico dirigenziale e senza soluzione di continuità tra incarichi in assenza di valutazioni negative e di accertate responsabilità dirigenziali.
2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'amministrazione, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti adottati dalle amministrazioni previo confronto ai sensi dell'art. 5, in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono.

Per rendere effettivi i principi di cui al comma 2, in attuazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 1-bis del Lgs. N. 165/2001, le amministrazioni al

fine di garantire il rispetto di quanto contenuto nel 1 ° comma rendono preventivamente conoscibili, ~~anche~~ mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, entro i mesi di gennaio e di luglio ~~con adeguata programmazione dei tempi della procedura al fine di garantire il rispetto di quanto previsto al comma 1,~~ il numero e la tipologia di posizioni dirigenziali che si rendono disponibili nel semestre successivo ed i criteri di scelta. Le amministrazioni procederanno alla pubblicazione dell'interpello prima della scadenza dell'incarico e comunque in un termine congruo a garantire quanto espresso nel comma 1. Le Amministrazioni acquisiscono, ~~inoltre,~~ le disponibilità dei dirigenti interessati e le valutano, al termine della procedura comunicheranno ad ogni candidato l'esito della procedura. Laddove indispensabile a garantire il proseguimento dell'azione amministrativa, l'amministrazione potrà valutare la proroga dell'incarico scaduto, limitatamente al tempo necessario per concludere le procedure di interpello già avviate e comunque nel rispetto delle previsioni dell'art. 19 del d.lgs. n. 165/2001.

3. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto dei principi definiti dall'articolo 24 del Lgs. N. 165/2001 e di quanto previsto dai contratti collettivi.
4. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, con il provvedimento di conferimento l'amministrazione individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice **nonché le risorse umane e strumentali assegnate al posto di funzione.**
5. Tutti gli incarichi sono conferiti per un tempo determinato. La durata degli stessi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.
6. **Il presente articolo abroga l'art. 45 del CCNL 09/03/2020.**

Art.

Incarichi ad interim

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento di ciascuna amministrazione, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore compreso tra il 15% ed il 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

2. Agli incarichi ad interim sono equiparati gli incarichi temporanei dei professionisti all'esterno della sede di servizio.
3. La percentuale di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa.
4. La quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina deve essere comunque collegata alla performance del Dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.

Art.

Clausola di salvaguardia economica

Nel caso in cui le Amministrazioni non possano garantire le modalità, i termini e le procedure per l'affidamento degli incarichi dirigenziali descritti all'art. 18, 2° comma del presente CCNL, e la conseguente continuità degli stessi, le Amministrazioni in attesa di conferire un nuovo incarico al dirigente corrisponderanno l'intero trattamento economico in godimento alla cessazione dell'incarico, comprensivo della retribuzione di posizione e di risultato

Art. 14

Differenziazione della retribuzione di risultato

Il 30% in più per alcuni dirigenti sulla retribuzione di risultato continua a dare problemi in diverse amministrazioni. È una forbice troppo elevata.

Pur consapevoli delle richieste del Ministro nell'atto di indirizzo e sul progetto di sottolineare anche economicamente l'importanza della variabile «performance individuale», si chiede di mutuare l'articolo dal CCNL enti locali in cui si riconosce alla contrattazione integrativa la possibilità di fissare tale percentuale fino al 20%.

Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di

cui al comma 5 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.”.

PROFESSIONISTI

Le retribuzioni dei professionisti risultano ormai con evidenza non allineate alla valorizzazione economica reperibile nel mondo del lavoro privato. Ciò crea disaffezione e incentivo alla fuoriuscita dal mondo del lavoro pubblico del personale professionista giovane. Vanno concepiti percorsi di carriera che premino le eccellenze e garantiscano comunque incrementi stipendiali connessi all'anzianità di servizio senza demerito. Vanno peraltro eliminati - nell'immediatezza e nell'ottica dell'auspicata omogeneizzazione dei trattamenti economici di area - gli eccessivi livelli presenti in alcune realtà professionali (vedasi ENAC).

RELAZIONI SINDACALI

Art. 37

Contrattazione integrativa: materie

Da inserire

Criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di altre funzioni

DIRIGENTI SANITARI DEL MINISTERO DELLA SALUTE E DEL MINISTERO DELLA SALUTE E DELL'AIFA

Clausola di salvaguardia per i dirigenti asteriscati di AIFA

La Legge 30 dicembre 2024, n. 207, rappresenta un'importante evoluzione normativa nel contesto della dirigenza sanitaria in Italia. Con l'obiettivo di armonizzare le disposizioni contrattuali tra l'Agenzia italiana del farmaco (AIFA) e il Ministero della Salute, questa legge introduce significative modifiche che influenzeranno il ruolo e le responsabilità dei dirigenti sanitari. Il presente

documento analizza le principali disposizioni della legge e le implicazioni per i dirigenti sanitari, con particolare attenzione ai dirigenti asteriscati.

La Legge 30 dicembre 2024, n. 207, recante il “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027” ha modificato il comma 3-bis dell’art 17 della legge 11 gennaio 2018, n.3, (c.d. legge Lorenzin) disponendo che, a decorrere dal 1° gennaio 2025 ***“ai dirigenti sanitari dell’Agenzia italiana del farmaco si applicano le disposizioni della contrattazione collettiva nazionale relative alla dirigenza sanitaria del Ministero della Salute”***.

È stato quindi istituito anche in AIFA il ruolo unico della dirigenza sanitaria. Ai sensi del comma 2 dell’art 17 della legge Lorenzin, ai dirigenti collocati nel ruolo unico già inquadrati nella seconda fascia dei dirigenti si applica la clausola di salvaguardia per le posizioni giuridiche ed economiche: nella determina di istituzione del ruolo unico Aifa questi dirigenti sono contrassegnati con un asterisco (c.d. dirigenti asteriscati), come avvenuto anche al Ministero della Salute.

I dirigenti asteriscati sono vincitori di concorso come seconde fasce e sono quindi stati selezionati per dirigere gli uffici: sarebbe quindi opportuno che il nuovo CCNL preveda espressamente, per i dirigenti asteriscati (Aifa e Ministero della Salute), il diritto ad avere un incarico di dirigenza di ufficio corrispondente a una struttura complessa del SSN. Non vorremmo che il ruolo unico fornisca un alibi per promuovere a dirigente di struttura complessa un dirigente sanitario che, come mansione interna, svolge i compiti che, nel comparto, appartiene al funzionario e non al dirigente.

Gli incrementi stipendiali circolati in questi giorni sembrano essere assegnati esclusivamente alle seconde fasce (che in Aifa e nel Ministero della Salute sono solamente i dirigenti con profilo amministrativo), penalizzando i dirigenti asteriscati, che comunque sono responsabili di strutture dirigenziali e non possono essere messi sullo stesso piano dei dirigenti sanitari “non asteriscati”, avendo compiti e responsabilità ben superiori.

In sintesi, la Legge 30 dicembre 2024, n. 207, rappresenta un passo significativo verso l'armonizzazione delle disposizioni contrattuali per i dirigenti sanitari dell'Agenzia italiana del farmaco (AIFA) con quelle del Ministero della Salute. L'istituzione del ruolo unico della dirigenza sanitaria in AIFA, con la clausola di

salvaguardia per i dirigenti asteriscati, garantisce la tutela delle posizioni giuridiche ed economiche di questi dirigenti. Tuttavia, **è fondamentale che il nuovo CCNL preveda esplicitamente il diritto dei dirigenti asteriscati ad avere incarichi corrispondenti a strutture complesse del SSN, evitando che il ruolo unico diventi un pretesto per promozioni inappropriate. Inoltre, è importante che gli incrementi stipendiali siano equamente distribuiti, riconoscendo le responsabilità superiori dei dirigenti asteriscati rispetto ai dirigenti sanitari non asteriscati.**

Implicazioni Future

Le implicazioni future della Legge 30 dicembre 2024, n. 207, sono molteplici e significative. In primo luogo, l'armonizzazione delle disposizioni contrattuali tra AIFA e il Ministero della Salute potrebbe portare a una maggiore coerenza e uniformità nella gestione della dirigenza sanitaria. Questo potrebbe facilitare la mobilità dei dirigenti tra le diverse istituzioni sanitarie e migliorare la collaborazione interistituzionale.

In secondo luogo, l'istituzione del ruolo unico della dirigenza sanitaria in AIFA potrebbe rappresentare un modello per altre agenzie e istituzioni sanitarie, promuovendo una maggiore integrazione e coordinamento nel settore sanitario. Questo potrebbe contribuire a migliorare l'efficienza e l'efficacia delle politiche sanitarie a livello nazionale.

Infine, la clausola di salvaguardia per i dirigenti asteriscati e la previsione di incarichi corrispondenti a strutture complesse del SSN potrebbero garantire una maggiore stabilità e sicurezza per questi dirigenti, incentivando la loro permanenza nel settore pubblico e migliorando la qualità della dirigenza sanitaria.