

FEDERAZIONE DIRSTAT FIALP UNSA

Aderente a CONFEDIR

PERSONALE DELL'AREA DIRIGENZIALE FUNZIONI CENTRALI DIRSTAT FIALP UNSA E CONFEDIR SOTTOSCRIVONO L'IPOTESI DI CCNL TRIENNIO 22-24

Un contratto che proietta con fiducia verso il prossimo rinnovo 2025-2027

DIRSTAT FIALP UNSA e **CONFEDIR** hanno sottoscritto in data 29 luglio 2025 l'ipotesi di CCNL per i dirigenti e i professionisti dell'Area funzioni centrali 2022-2024.

Siamo soddisfatti della tempistica perché finalmente si rinnova il contratto a pochi mesi dalla scadenza e non dopo anni, come da noi rivendicato a tutti i tavoli istituzionali e con la prospettiva di aprire le trattative per il triennio 2025-2027 nel corso di quello di riferimento, così riducendo il gap fra la percentuale di aumento dei trattamenti economici e la dinamica inflattiva nel periodo di riferimento.

Diverse delle proposte da noi avanzate sono state accolte, dalle relazioni sindacali al conferimento degli incarichi, alla distribuzione delle risorse.

Tra le questioni accolte l'inserimento della dichiarazione congiunta n. 1, in merito all'Osservatorio a composizione paritetica composto da A.Ra.N. e dalle confederazioni sindacali rappresentative, in quanto sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale.

Come Dirstat Fialp Unsa abbiamo chiesto e ottenuto che l'attribuzione degli incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023 fosse chiaramente e contrattualmente oggetto di contrattazione integrativa, confidando che l'ambito applicativo possa essere presto ampliato, così come riguardo l'intelligenza artificiale abbiamo ottenuto che rientri nelle materie di formazione nell'ambito della pianificazione strategica di conoscenza e saperi considerati gli importanti cambiamenti in atto nella PA, che vedono protagonisti i dirigenti ed i professionisti.

Il **diritto all'incarico** e la continuità dello stesso sono per la nostra Federazione temi di rilevanza generale per cui ci siamo battuti. La nostra Organizzazione è soddisfatta dell'inserimento del criterio della trasparenza garantita per il conferimento degli incarichi dirigenziali che dovranno essere conferiti con provvedimento motivato nel rispetto delle norme di legge e degli atti adottati dall'amministrazione previo confronto, nonché la **possibilità della proroga e del rinnovo dell'incarico dirigenziale scaduto**. Consideriamo ciò un primo passo per garantire ai dirigenti non solo il **diritto all'incarico**, ma anche la sua continuità.

Per quanto riguarda gli aspetti retributivi siamo soddisfatti di essere riusciti a destinare una quota ancora maggiore delle risorse, rispetto alle prime proposte Aran, alla parte fissa della retribuzione, così come reputiamo eccellente l'aver introdotto la possibilità per la contrattazione integrativa di abbassare dal 30% al 20% la **maggiorazione della retribuzione di risultato**, meccanismo che ha creato molte e significative disparità in tante amministrazioni, molto spesso tra colleghi che avevano la stessa valutazione di performance.

Riguardo ai professionisti

I professionisti non hanno ancora ottenuto adeguate risposte alle problematiche che da anni restano irrisolte, una delle quali riguarda il sistema dei livelli differenziati di professionalità, che anche in questa occasione ha trovato ostacolo a possibili soluzioni vista l'assenza di risorse ad hoc.

E' stato però ottenuto un segnale importante, in quanto, a fronte della proposta di ridurre parte degli aumenti contrattuali per tutti i professionisti per aumentare di almeno del 10 % del contingente che possa accedere al secondo livello differenziato di professionalità (passando così dal 40% al 50% dei professionisti), con la discussione aperta da Dirstat Fialp Unsa tutto il tavolo ha poi concordato sull'opportunità di aumentare la retribuzione tabellare dei professionisti Epne al I livello, in misura maggiore rispetto all'aumento destinato ai professionisti al secondo livello, diminuendo così la "forbice" della retribuzione annua dei due livelli. E questo risultato, si noti bene, è stato raggiunto senza diminuire la percentuale di aumento giustamente dovuto ai Professionisti del II livello. Quindi, per fare chiarezza, nessun contributo da parte dei professionisti di II livello per alzare la retribuzione dei colleghi del I livello.

Inoltre, visto che gli Enti non sono stati destinatari del Decreto PA che ha stanziato risorse per le amministrazioni a bilancio statale, è stata altresì importante l'introduzione della possibilità di incremento dei fondi con risorse degli enti stessi, sebbene ciò potrà avvenire nel rispetto dei vincoli previsti dalla normativa vigente.

Come Dirstat Fialp Unsa continueremo a richiedere un intervento del piano politico ai massimi livelli, vista la necessità di individuare le risorse necessarie sin dalla prossima Legge di Bilancio.

Considerazioni Conclusive

Per quanto siamo convinti del valore solo simbolico delle dichiarazioni congiunte, questa volta l'inserimento delle dichiarazioni conclusive ha un valore di impegno concreto delle parti contrattuali di attivare i canali utili affinché il Governo e il Comitato di Settore consentano, nella prossima tornata contrattuale di compiere quei passi in avanti che le risorse di questo contratto non hanno consentito di fare e di procedere, nel prossimo rinnovo contrattuale 2025-2027, ad una complessiva rivisitazione del sistema di classificazione e di progressione dei professionisti nonché della struttura della retribuzione di tale personale al fine di risolvere le problematiche connesse agli attuali livelli differenziati di professionalità.

Nelle more restano confermate le previsioni dei precedenti CCNL ed in particolare l'art. 55 del CCNL 16/11/2023 che conferma la copertura anno per anno dei posti in organico rimasti vacanti nel II livello differenziale di professionalità.

La DIRSTAT FIALP UNSA e CONFEDIR continueranno a lavorare perché i *CCNL* siano l'occasione per corrette relazioni sindacali e perché ai dirigenti ed ai professionisti della PA sia riconosciuto e garantito un ruolo centrale a servizio del Paese.

Siamo convinti che il ruolo delle pubbliche amministrazioni, – e di conseguenza dei dirigenti e dei professionisti pubblici – sia basilare, non solo ai fini della crescita della coesione sociale e della solidarietà nazionale, ma anche come presupposto per lo sviluppo economico e competitivo dell'intero sistema Italia.

Ipotesi di
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
relativo al personale
dell'Area FUNZIONI CENTRALI

Triennio 2022 - 2024

Sommario

I. PARTE COMUNE	5
Titolo I	DISPOSIZIONI GENERALI6
Capo I	Applicazione, durata, tempi e decorrenza..... 6
Art. 1	Campo di applicazione6
Art. 2	Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto 7
Titolo II	RELAZIONI SINDACALI9
Capo I	Sistema delle relazioni sindacali..... 9
Art. 3	Obiettivi e strumenti9
Dichiarazione congiunta n. 1	 10
Art. 4	Informazione..... 11
Art. 5	Confronto..... 12
Art. 6	Organismo paritetico per l'innovazione 12
Art. 7	Contrattazione collettiva integrativa: soggetti..... 14
Art. 8	Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure..... 14
Art. 9	Clausole di raffreddamento 16
Titolo III	DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI 17
Capo I	Disposizioni comuni su istituti normativi..... 17
Art. 10	Linee generali per il lavoro agile..... 17
Art. 11	Linee guida generali in materia di formazione..... 18
Art. 12	Pianificazione strategica di conoscenze e saperi 20
Art. 13	Attività di affiancamento 20
Art. 14	Obiettivi e strumenti di age management 21
Capo II	Disposizioni comuni su istituti economici..... 23
Art. 15	Differenziazione della retribuzione di risultato 23
Art. 16	Welfare 24
Art. 17	Indennità di bilinguismo 25
Art. 18	Trattamento economico del personale in distacco sindacale..... 25
II. SEZIONE DIRIGENTI	27
Titolo I	INTRODUZIONE ALLA SEZIONE.....28
Art. 19	Destinatari della sezione “Dirigenti” 28

IPOTESI CCNL AREA FUNZIONI CENTRALI 2022-2024

Titolo II	RELAZIONI SINDACALI	29
	Art. 20 Confronto: materie.....	29
	Art. 21 Contrattazione collettiva integrativa: materie.....	30
Titolo III	RAPPORTO DI LAVORO	32
	Art. 22 Linee generali in materia di conferimento di incarichi dirigenziali	32
Titolo IV	TRATTAMENTO ECONOMICO	33
Capo I	Trattamento economico dei dirigenti di I fascia	33
	Art. 23 Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia	33
	Art. 24 Effetti dei nuovi trattamenti economici	34
	Art. 25 Incrementi del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia	34
Capo II	Trattamento economico dei dirigenti di II fascia	35
	Art. 26 Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia	35
	Art. 27 Effetti dei nuovi trattamenti economici	36
	Art. 28 Incrementi del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia	37
Titolo V	DISPOSIZIONI SPECIALI	39
Capo I	Disposizioni per i dirigenti sanitari del Ministero della Salute e dell’Agenzia Italiana del Farmaco	39
	Art. 29 Destinatari del presente Capo	39
	Art. 30 Lavoro agile	39
	Art. 31 Articolazione dell’orario di lavoro	40
	Art. 32 Assenze per l’espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici	40
	Art. 33 Struttura della retribuzione	42
	Art. 34 Incrementi dello stipendio tabellare	43
	Art. 35 Incrementi della retribuzione di posizione parte fissa	44
	Art. 36 Incrementi dell’indennità di specificità medico-veterinaria	44
	Art. 37 Indennità di specificità sanitaria	45
	Art. 38 Effetti dei nuovi trattamenti economici	45
	Art. 39 Incremento del Fondo risorse decentrate dei dirigenti sanitari.....	46
Capo II	Disposizioni speciali per i dirigenti ENAC.....	47
	Art. 40 Destinatari del presente Capo	47
	Art. 41 Incrementi del trattamento economico fisso.....	47
	Art. 42 Effetti dei nuovi trattamenti economici	48
	Art. 43 Incrementi del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato	49

III. SEZIONE PROFESSIONISTI.....	50
Titolo I INTRODUZIONE ALLA SEZIONE.....	51
Art. 44 Destinatari della Sezione “Professionisti”	51
Titolo II RELAZIONI SINDACALI	53
Art. 45 Confronto: materie.....	53
Art. 46 Contrattazione collettiva integrativa: materie.....	53
Titolo III DISPOSIZIONI COMUNI.....	57
Art. 47 Trattamento di trasferta	57
Titolo IV DISPOSIZIONI SPECIALI	59
Capo I Area dei Professionisti	59
Art. 48 Destinatari del presente Capo	59
Art. 49 Incrementi del trattamento fisso	59
Art. 50 Effetti dei nuovi trattamenti economici	60
Art. 51 Incrementi del Fondo dell’ Area dei professionisti	61
Capo II Area Medica.....	61
Art. 52 Destinatari del presente Capo	61
Art. 53 Lavoro agile	62
Art. 54 Articolazione dell’orario di lavoro	62
Art. 55 Assenze per l’espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici	62
Art. 56 Struttura della retribuzione dei professionisti medici.....	65
Art. 57 Incrementi del trattamento fisso	65
Art. 58 Effetti dei nuovi trattamenti economici	66
Art. 59 Incrementi dell’indennità di specificità medica.....	67
Art. 60 Incrementi del Fondo dell’ Area medica	67
Capo III Professionisti ENAC.....	68
Art. 61 Destinatari del presente Capo	68
Art. 62 Incrementi dello stipendio tabellare	68
Art. 63 Effetti dei nuovi trattamenti economici	69
Art. 64 Incremento del Fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di prima qualifica professionale.....	69
Tabella 1	71
Tabella 2	71
Tabella 3	72
Tabella 4	73

IPOTESI CCNL AREA FUNZIONI CENTRALI 2022-2024

Tabella 5	74
Tabella 6	74
Tabella 7	75
Tabella 8	75
Tabella 9	76
Tabella 10	76
Tabella 11	77
DICHIARAZIONE CONGIUNTA	78

I. PARTE COMUNE

Titolo I
DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I
Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di cui all'art. 7, comma 2 del "CCNQ per la definizione della definizione dei Comparti e delle Aree di contrattazione collettiva nazionale" sottoscritto il 22 febbraio 2024", di seguito CCNQ 22/02/2024.
2. Nella provincia autonoma di Bolzano la disciplina del presente CCNL può essere integrata, per Ministeri ed Enti Pubblici non economici, ai sensi del D.Lgs. n. 354/1997 per le materie ivi previste, ad esclusione di quelle trattate nel presente CCNL. Analoga disposizione è prevista per le Agenzie fiscali nel D.P.R. n. 752/1976, come modificato dal D. Lgs. n. 272/2001.
3. Con il termine "amministrazione/i" si intendono tutte le pubbliche amministrazioni ricomprese nell'Area Funzioni centrali ai sensi dell'art. 7, comma 2 del CCNQ 22/02/2024.
4. Con il termine "agenzia/e", ove non specificato, si intendono l'Agenzia delle Entrate e l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, destinatarie dei precedenti CCNL della preesistente Area VI.
5. Con il termine "ente/i" si intendono le amministrazioni, diverse da quelle di cui al comma 4, destinatarie dei precedenti CCNL della preesistente Area VI.
6. Con il termine "ministero/i" si intendono le amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL della preesistente Area I.
7. I riferimenti ai CCNL degli enti o amministrazioni monocomparto, precedentemente destinatari di specifici contratti nazionali, ai sensi dell'art. 70 del D.Lgs. n. 165/2001, vengono indicati mediante la denominazione dell'amministrazione o ente interessato.
8. Con il termine "professionista/i" si intendono i professionisti cui è applicato il presente CCNL ai sensi del comma 1, ivi compresi quelli dell'area medica, negli enti ove è istituita.

IPOTESI CCNL AREA FUNZIONI CENTRALI 2022-2024

9. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come “D.Lgs. n. 165/2001”.
10. Il riferimento al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come “D.Lgs. n. 151/2001”.
11. I riferimenti ai precedenti CCNL espressamente citati sono così indicati:
 - a) CCNL 16/11/2023, con cui si intende il “CCNL relativo al personale dell’Area Funzioni Centrali – triennio 2019-2021” sottoscritto il 16/11/2023;
 - b) CCNL 09/03/2020, con cui si intende il “CCNL relativo al personale dell’Area Funzioni Centrali – triennio 2016-2018” sottoscritto il 09/03/2020;
 - c) CCNL Area VI 21/07/2010, con cui si intende il “CCNL dell’area VI della dirigenza degli EPNE e delle Agenzie fiscali per il quadriennio 2006 – 2009 e biennio economico 2006-2007”, sottoscritto il 21/07/2010;
 - d) CCNL ENAC 30/05/2007, con cui si intende il “CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005 – biennio economico 2002-2003 relativo all’area dirigenziale ENAC”, sottoscritto il 30/05/2007;
 - e) CCNL Area VI 1/08/2006, con cui si intende il “CCNL relativo al personale dirigente dell’Area VI per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003” sottoscritto il 1/08/2006;
 - f) CCNL Area I 21/04/2006, con cui si intende il “CCNL relativo al personale dirigente dell’Area I per il quadriennio 2002-2005 e biennio economico 2002-2003”, sottoscritto il 21/04/2006.
12. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, continuano a trovare applicazione, nei limiti del D. Lgs. n. 165/2001, le disposizioni contrattuali dei precedenti CCNL, ove compatibili e non sostituite o abrogate da previsioni del presente CCNL o da norme legislative.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2024, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L’avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni mediante la pubblicazione nel sito web dell’ARAN e nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 1.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata o con posta elettronica certificata, almeno tre mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate tre mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto o, se il presente contratto è firmato dopo tale scadenza, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. L'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, nelle more della definizione del CCNL relativo al triennio 2025-2027, continua ad essere corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 1, comma 128 della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (Legge di Bilancio per il 2025).
7. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

Titolo II
RELAZIONI SINDACALI

Capo I
Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Al fine di favorire la semplificazione procedurale è possibile attivare, anche a richiesta delle organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito a ciascun dirigente o professionista in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.
3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei dirigenti e professionisti;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento dei dirigenti e dei professionisti, nonché i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione;
 - si promuovono modalità di lavoro che consentono una migliore armonizzazione della vita lavorativa con la vita privata e familiare.
4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali – che si riferiscono ai dirigenti e professionisti del presente contratto - presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa.

5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro, o di tematiche aventi riflessi sul rapporto di lavoro nonché a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8 (contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure).
7. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, l'Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, D. Lgs. n. 165/2001. L'Osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.
8. Alle organizzazioni sindacali sono garantite, ove ne ricorrano i presupposti, tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.
9. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente, per il personale destinatario del presente CCNL, tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti CCNL di provenienza, le quali sono pertanto disapplicate.
10. Il presente articolo abroga l'art. 3 del CCNL 16/11/2023.

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 comparto.

Art. 4
Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dalle amministrazioni ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 2, secondo quanto previsto dal presente articolo.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione preventiva di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 2 al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 2, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi art. 20 (Confronto: materie), art. 21 (Contrattazione integrativa: materie), art. 45 (Confronto: materie) e art. 46 (Contrattazione integrativa: materie), nelle distinte sezioni del presente CCNL, prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono altresì oggetto di sola informazione le materie di cui agli artt. 5 e 6 del D. Lgs. n. 165/2001 ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle organizzazioni sindacali.
5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno cinque giorni prima dell'adozione degli atti. L'informazione relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale ed alle modalità di attuazione degli stessi è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) comma 2. È, altresì, oggetto di sola informazione successiva la costituzione dei Fondi per il salario accessorio previsti dai CCNL.
6. I soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 2, del presente CCNL ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, nonché, nelle amministrazioni ove non è istituito l'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6, i dati generali sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche ed alle procedure concorsuali programmate.
7. Il presente articolo abroga l'art. 4 del CCNL 16/11/2023.

Art. 5
Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto le materie indicate all'art. 20 e all'art. 45 (Confronto: materie), nelle distinte sezioni del presente CCNL.
4. Il presente articolo abroga l'art. 5 del CCNL 16/11/2023.

Art. 6
Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, presso le amministrazioni pubbliche con almeno 30 unità di personale destinatario del presente CCNL, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione anche tecnologica e miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo – anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato ad ai fenomeni di burn-out, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ai cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologia e digitale, incluso l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale (IA) – al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo è altresì la sede in cui esaminare l'implementazione di programmi di mentorship tra dirigenti/professionisti esperti e neoassunti focalizzati sull'adozione dell'IA e delle tecnologie digitali, al fine di favorire sia la diffusione delle competenze digitali sia l'adozione consapevole delle nuove tecnologie all'interno della PA.
4. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ogni Amministrazione a livello nazionale o di sede unica. Le Amministrazioni entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono, ove necessario, ad aggiornarne la composizione. Esso:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa nazionale, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno anche ad iniziativa della componente sindacale e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. a), manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
 - d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento e redige un report annuale delle proprie attività.
5. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4, lett. a) e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 4, lett. c).
6. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali del personale ed i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'art. 29 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 09/03/2020.
7. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 4, le materie del comma 2 diventano oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste, fino alla sua istituzione.
8. Il presente articolo abroga l'art. 6 del CCNL 16/11/2023.

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, ad un unico livello presso ciascuna amministrazione, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) i rappresentanti territoriali anche di livello nazionale delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;
 - b) le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per la presente area contrattuale ai sensi dell'art. 42, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. n. 165/2001.
3. La disciplina di cui al comma 2 lett. b) trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie del personale destinatario del presente CCNL, ai sensi dell'art. 42, comma 9, del D. Lgs. n. 165/2001.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate dall'art. 21 e dall'art. 46 (Contrattazione integrativa: materie), nelle distinte sezioni del presente CCNL.
6. Il presente articolo abroga l'art. 7 del CCNL 16/11/2023.

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale, rappresenta un accordo unitario, si svolge in un'unica sessione negoziale, sia pure articolata in più incontri e si riferisce a tutte le materie indicate nelle due distinte sezioni del presente CCNL all'art. 21, comma 1 (Contrattazione integrativa: materie) e all'art. 46, comma 1 (Contrattazione integrativa: materie). Le materie di cui all'art. 21 (Contrattazione integrativa: materie), comma 1, lett. b) ed all'art. 46 (Contrattazione integrativa: materie), comma 1, lett. a), lett. b) e lett. c) sono negoziate con cadenza annuale. Per garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale annuale va avviata, di norma, entro il mese di aprile dell'anno di riferimento. A tal fine, prima dell'avvio della contrattazione collettiva integrativa, l'amministrazione fornisce compiuta ed esaustiva informativa sulla costituzione dei Fondi per il salario accessorio previsti dal CCNL.

2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 4 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti), comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione. La contrattazione integrativa annuale si avvia, di norma, entro il mese di aprile dell'anno di riferimento.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL.
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
7. Ai sensi dell'art. 40 bis, comma 2, del D. Lgs. n. 165 del 2001, le amministrazioni ivi previste, conclusa la procedura di controllo interno di cui al comma 6, trasmettono entro dieci giorni l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo, corredata da una apposita relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa certificate dai competenti organi di controllo previsti dal comma 6, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'Economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato,

che ne accertano, congiuntamente, entro trenta giorni dalla data di ricevimento, la compatibilità economico-finanziaria. Decorso tale termine, che può essere sospeso in caso di richiesta di elementi istruttori, la delegazione di parte pubblica può procedere alla stipula del contratto integrativo. Nel caso in cui il riscontro abbia esito negativo, le parti riprendono le trattative.

8. I contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.
9. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 3 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
10. Il presente articolo abroga l'art. 8 del CCNL 16/11/2023.

Art. 9

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Il presente articolo abroga l'art. 9 del CCNL 16/11/2023.

Titolo III
DISPOSIZIONI COMUNI SU ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Capo I
Disposizioni comuni su istituti normativi

Art. 10
Linee generali per il lavoro agile

1. Il lavoro agile di cui alla Legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in modalità mista alternando giornate di lavoro all'interno dei locali dell'amministrazione e giornate di lavoro all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita. Per i lavoratori per i quali sia previsto per le attività in presenza un orario di lavoro, il lavoro agile si svolgerà entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso, nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.
3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad

un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente articolo.

4. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.
5. L'amministrazione, previo confronto di cui all'art. 20 (Confronto: materie) , comma 1, lett. e) e all'art. 45 (Confronto: materie), comma 1, lett. g) individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
6. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previa contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 21 (Contrattazione collettiva integrativa: materie), comma 1, lett. l) e dell'art. 46 (Contrattazione collettiva integrativa: materie), comma 1, lett. t) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. In particolare, per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 11 (Accordo individuale) del CCNL 16/11/2023 è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale.
7. L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.
8. Il presente articolo abroga l'art. 10 del CCNL 16/11/2023

Art. 11

Linee guida generali in materia di formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle Con riferimento alla risorsa dirigenziale tale carattere diviene più pregnante per la criticità del ruolo della dirigenza nella realizzazione degli obiettivi anzidetti.

2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale sono assunti dalle amministrazioni come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli.
3. Le iniziative di formazione hanno carattere continuo e A tali iniziative sono destinati adeguati investimenti finanziari nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti norme di legge in materia.
4. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, sia contenuti specialistici in correlazione con specifici ambiti e funzioni su cui insiste l'attività del dirigente o del professionista.
5. Ciascuna amministrazione, secondo i rispettivi strumenti di bilancio e le specifiche sfere di autonomia e di flessibilità organizzativa ed operativa, definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei dirigenti e dei professionisti, nel rispetto dei limiti finanziari di cui al comma 3, tenendo conto dei propri obiettivi di sviluppo organizzativo, dell'analisi dei fabbisogni formativi e delle direttive generali in materia di formazione. In tale ambito le amministrazioni curano un aggiornamento biennale su tematiche di innovazione organizzativa, leadership e gestione del cambiamento.
6. Fermo restando il prioritario svolgimento delle attività lavorative necessarie ad assicurare il proseguo delle attività istituzionali, ciascuna amministrazione, nell'ambito delle risorse disponibili, garantisce ad ogni dirigente e professionista un numero minimo di ore di formazione annue, nel rispetto delle direttive impartite dal Dipartimento della funzione pubblica. Nell'ambito dei piani della formazione sono indicati gli obiettivi di ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.
7. Le politiche formative sono definite da ciascuna amministrazione in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, singolarmente o d'intesa con altre amministrazioni, anche in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, le Università ed altri soggetti pubblici o privati, ivi compresi gli ordini professionali, nonché mediante il rafforzamento dello strumento della formazione a distanza su piattaforma telematica, anche in considerazione dell'esigenza di contemperare il diritto alla formazione con le risorse disponibili per tale finalità.
8. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'amministrazione con gli interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti. Il personale può, inoltre, partecipare, senza oneri per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono. A tal fine può essere concesso un periodo di

aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

9. Qualora l'amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal personale ai sensi del comma 8 con l'attività di servizio e l'incarico affidato, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.
10. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. È comunque fatto salvo il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione.
11. Il presente articolo abroga l'articolo 26 del CCNL 09/03/2020.

Art. 12

Pianificazione strategica di conoscenze e saperi

1. Le parti riconoscono l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi differenziati per target di riferimento, al fine di promuovere lo sviluppo di conoscenze e competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dirigenti e professionisti che siano inseriti nell'ambito di appositi sistemi di accreditamento e che garantiscano alta qualificazione, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica.
2. Le amministrazioni favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle iniziali.
3. Le amministrazioni pongono particolare attenzione alla formazione per l'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale e dei LLM (modelli linguistici di grandi dimensioni)

Art. 13

Attività di affiancamento

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

2. Per realizzare gli obiettivi di cui al comma 1, le amministrazioni possono prevedere idonee forme di affiancamento all'ingresso in favore dei dirigenti e professionisti neoassunti, in aggiunta agli eventuali corsi e/o scuole di formazione iniziale e di aggiornamento professionale organizzati dalle stesse.
3. Le amministrazioni a tal fine predispongono un elenco, periodicamente aggiornato, di dirigenti e professionisti in servizio che abbiano maturato almeno quindici anni di anzianità nella qualifica e prestato il proprio consenso a realizzare l'affiancamento a beneficio dei dirigenti o professionisti di cui al comma 2.
4. Ai soli fini del presente articolo, si considera neoassunto il dirigente e il professionista fino alla maturazione di due anni di servizio.
5. Il ruolo del dirigente o professionista mentore è quello di fornire supporto, informazioni, incoraggiamento e consiglio al dirigente e al professionista neoassunto sulla vita e l'esperienza lavorativa avuta in seno all'amministrazione di appartenenza. Il rapporto informale e paritario basato sulla fiducia reciproca che si instaura tra le parti deve condurre allo scambio delle competenze e delle esperienze acquisite negli anni dal mentore, contribuendo anche a trasferire al neoassunto la cultura e la missione dell'amministrazione, i codici e comportamenti informali esistenti, nonché la consapevolezza dei ruoli da assolvere. L'attività di affiancamento rientra tra le funzioni del dirigente o del professionista. Essa, se oggetto di specifico obiettivo assegnato al dirigente, è utile ai fini della valutazione della performance individuale.
6. Di norma, il mentore è una persona diversa dal dirigente superiore e non può relazionarsi con più di un dirigente o professionista per volta.
7. È nell'interesse del *mentee* (dirigente o professionista) assimilare e apprendere dal proprio mentore, con spirito collaborativo e diligenza. Quest'ultimo può chiedere di essere sollevato dall'attività di affiancamento per comprovate ragioni.
8. Il presente articolo abroga l'art. 18 del CCNL 16/11/2023.

Art. 14

Obiettivi e strumenti di age management

1. Nel quadro generale delle politiche di gestione dei dirigenti e dei professionisti, le amministrazioni devono porre particolare attenzione all'aumento dell'età media dei lavoratori, adottando strategie mirate per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) valorizzazione della persona lungo l'intero percorso professionale, garantendo opportunità adeguate per esprimere la professionalità acquisita e favorire lo sviluppo continuo delle competenze;
 - b) promozione di ambienti di lavoro che sostengano la produttività individuale e l'efficienza organizzativa, rispettando le specificità e le esigenze personali;
 - c) promozione delle migliori condizioni di salute possibili e prevenzione di malattie professionali e infortuni sul lavoro;
 - d) formazione continua.
2. Gli obiettivi di cui al comma 1 potranno essere perseguiti, nel rispetto della normativa vigente e delle relazioni sindacali di cui al Capo I del Titolo II, attraverso:
- a) la valorizzazione del ruolo attivo del dirigente o del professionista con maggiore esperienza all'interno dell'amministrazione, come portatore di un prezioso patrimonio di competenze e conoscenze da trasmettere alle nuove generazioni. A tal fine, le amministrazioni promuovono il dialogo intergenerazionale mediante adeguate forme di affiancamento per i neoassunti e momenti di formazione peer-to-peer volti a favorire lo scambio di competenze tra le diverse generazioni, riducendo così il rischio di isolamento e agevolando l'integrazione delle nuove risorse;
 - b) l'introduzione di maggiore flessibilità nella gestione del lavoro del personale, ad esempio attraverso la promozione di modalità di lavoro a distanza e – per il personale con orario di lavoro - la definizione di orari che facilitino la conciliazione tra vita privata e professionale;
 - c) il monitoraggio costante delle condizioni ambientali e di salute dei lavoratori;
 - d) una revisione delle modalità di formazione e training con l'obiettivo di ritardare o eliminare il rischio di *skills obsolescence* del personale.
3. Le amministrazioni con consistenze di personale destinatario del presente CCNL superiore a 50 unità effettuano annualmente il monitoraggio delle politiche di age management poste in essere. Le risultanze di tale monitoraggio sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7.

Capo II

Disposizioni comuni su istituti economici

Art. 15

Differenziazione della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato, la cui finalità è la remunerazione della performance individuale, è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della stessa conseguiti da dirigenti e professionisti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva e non prima che la stessa sia stata formalizzata.
2. In sede di contrattazione collettiva integrativa, sono definiti criteri che garantiscano una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi in corrispondenza dei differenti livelli di valutazione positiva, nel rispetto di quanto previsto dai commi 3, 4 e 5. Tra i criteri di differenziazione, oltre agli esiti della valutazione di performance individuale, può altresì tenersi conto della natura più o meno sfidante degli obiettivi assegnati.
3. Nell'ambito di quanto previsto dal comma 2, ai dirigenti e professionisti che 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 complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale. Le amministrazioni che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 6 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.
4. La misura percentuale di cui al comma 3 è definita in sede di contrattazione collettiva integrativa sui criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.
5. In sede di contrattazione collettiva integrativa è altresì definita una limitata quota massima di dirigenti e professionisti valutati, a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 3.
6. In sede di contrattazione integrativa è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse destinate a retribuzione di risultato - anche aggiuntiva rispetto alle risorse precedentemente destinate - al raggiungimento di uno o più obiettivi d'impatto rilevanti ed oggettivamente misurabili, anche trasversali a più unità organizzative o riferiti all'azione dell'amministrazione nel suo complesso, direttamente collegati a benefici concreti e verificabili per la collettività o per l'utenza.

7. Il presente articolo abroga l'articolo 19 del CCNL 16/11/2023.

Art. 16
Welfare

1. Le amministrazioni disciplinano - in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 21 (Contrattazione collettiva integrativa: materie), comma 1, lett. h) e all'art. 46 (Contrattazione collettiva integrativa: materie), comma 1, lett. p) - misure di welfare integrativo in favore del personale di cui all'art. 1 (Campo di applicazione), comma 1 del presente contratto, tra i quali, a titolo esemplificativo:
 - a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
 - b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d. prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale;
 - f. altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità ~~già~~ destinate a tale specifica finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, tra le quali l'art. 75 del CCNL Area VI del 1/08/2006, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del fondo di cui all'art. 25 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di prima fascia), all'art. 28 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di seconda fascia), all'art. 39 (Fondo risorse decentrate dei dirigenti sanitari), all'art. 43 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato), all'art. 51 (Fondo dell'Area dei professionisti), all'art. 60 (Fondo dell'Area Medica) e all'art. 64 (Fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di prima qualifica professionale).
3. L'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) potrà avvenire mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del Servizio sanitario nazionale. Il finanziamento a carico delle amministrazioni, che non dovrà determinare ulteriori o maggiori oneri, troverà copertura nelle risorse di cui al comma 2.

4. Il presente articolo abroga l'articolo 20 del CCNL 16/11/2023.

Art. 17
Indennità di bilinguismo

1. Ai sensi dell'art. 70, comma 1, del Lgs. n. 165/2001, nei confronti dei dipendenti degli uffici territoriali della Provincia autonoma di Bolzano e della Provincia autonoma di Trento, aventi competenza regionale, continua ad essere erogata l'indennità di bilinguismo secondo i criteri e le modalità previste nei precedenti CCNL.
2. A decorrere dal 31 dicembre 2024 ed a valere dall'anno successivo, la misura economica dell'indennità di bilinguismo di cui al comma 1 è rideterminata in € 300 mensili per dodici mensilità.
3. Per i dipendenti degli uffici territoriali della Regione Valle d'Aosta l'indennità di bilinguismo è fissata nella misura prevista per il personale di cui al comma 1.
4. Per il personale di cui ai commi 1 e 3 nella struttura della retribuzione è confermata la voce retributiva "indennità di bilinguismo".

Art. 18
Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone:
 - a. dello stipendio tabellare, ~~nonché~~ degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento nonché – ove prevista – dell'indennità di esclusività;
 - b. di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del corrispondente Fondo, tra quelli di cui agli artt. 48, 51, 68, 80, 89, 97, 105 del CCNL 09/03/2020 con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di altri compensi previsti da disposizioni di legge, eccezion fatta per i compensi incentivanti di cui alla legge n. 88 del 1989 ed all'art. 12 del D.L. n. 79/1997 convertito dalla legge 140/1997 e succ. mod. ed int..
2. Le misure percentuali dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b), sono definite in sede di contrattazione integrativa ed il relativo onere è posto a carico del corrispondente Fondo, tra quelli di cui agli artt. 48, 51, 68, 80, 89, 97, 105 del CCNL 09/03/2020.

3. In sede di contrattazione collettiva integrativa è definita altresì la quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b) erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.
4. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto, non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.
5. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del presente CCNL, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2022, la percentuale di cui al comma 1, b) è applicata al valore medio nell'anno 2021 delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse del corrispondente Fondo, tra quelli di cui agli artt. 48, 51, 68, 80, 89, 97, 105 del CCNL 09/03/2020, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
6. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.
7. La disciplina di cui al presente articolo è applicata, presso le singole amministrazioni, dalla data di decorrenza della contrattazione collettiva integrativa di cui ai commi 2 e 3, successiva a quella di sottoscrizione del presente CCNL.
8. Il presente articolo abroga l'articolo 22 del CCNL 16/11/2023.

II. SEZIONE DIRIGENTI

Titolo I
INTRODUZIONE ALLA SEZIONE

Art. 19
Destinatari della sezione “Dirigenti”

1. La presente Sezione si applica ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di cui all’art. 7, comma 2, del CCNQ 22/02/2024.
2. Ai dirigenti sanitari del Ministero della Salute e dell’Agenzia italiana del farmaco (d’ora in avanti “AIFA”) nonché ai dirigenti ENAC, le disposizioni della presente Sezione si applicano per quanto non espressamente disciplinato rispettivamente nel Titolo V, Capo I e Capo II.

Titolo II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 20
Confronto: materie

1. Sono oggetto di confronto:

- a) i criteri e i parametri oggettivi per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;
- b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;
- c) le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- e) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile;
- f) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
- g) le modalità per assicurare la presenza in servizio dei dirigenti del Ministero della salute appartenenti ai profili di medico chirurgo, veterinario, chimico, farmacista, biologo e psicologo nei piani per le emergenze di carattere sanitario e della vigilanza;
- h) la verifica della sussistenza delle condizioni per l'acquisizione delle risorse finanziarie da destinare all'ulteriore potenziamento dei fondi;
- i) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle previsioni di legge contenute nell'art. 19 del 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;
- j) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro nonché i criteri di flessibilità oraria per il personale di cui al Titolo V (Disposizioni speciali), Capo I (Disposizioni per i dirigenti sanitari del Ministero della Salute e dell'Agenzia Italiana del Farmaco) del CCNL 09/03/2020;
- k) le materie oggetto dell'Organismo paritetico dell'innovazione, laddove e fintanto che lo stesso non sia stato costituito;

- l) le risultanze del monitoraggio delle politiche di age management poste in essere dalle amministrazioni, ai sensi dell'art. 14 (Obiettivi e strumenti di age management), comma 3.
2. Il presente articolo abroga l'art. 24 del CCNL 16/11/2023.

Art. 21

Contrattazione collettiva integrativa: materie

1. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa:
 - a) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della Legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali;
 - b) la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione, quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 51 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia) del CCNL 09/03/2020, e quota destinata al *welfare* integrativo di cui all'~~art. 20~~ art. 16 (Welfare integrativo) ~~del CCNL 16/11/2023~~;
 - c) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato; in tale ambito sono altresì definite le misure percentuali di cui all'art. 15 (Differenziazione della retribuzione di risultato), commi 2 e 5 del CCNL 16/11/2023;
 - d) la definizione della quota di incremento della retribuzione di risultato dei dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi, in ragione dell'impegno richiesto, secondo la disciplina vigente, nel rispetto delle norme di legge in materia;
 - e) l'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico *ad interim* per i periodi di sostituzione di altro dirigente, secondo la disciplina vigente, nonché nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - f) i criteri per la definizione di speciali compensi, nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, per il dirigente che realizzi un'invenzione industriale, secondo la disciplina vigente;
 - g) i criteri generali per l'applicazione della disciplina di cui all'art. 33, comma 9 del CCNL Area VI 1/08/2006;

- h) i criteri generali per la definizione dei piani di *welfare* integrativo, attivabili nei limiti delle risorse già destinate a tale specifica finalità e di quanto destinato ai sensi dell'art. 20 (Welfare integrativo) del CCNL 16/11/2023;
 - i) i criteri e i limiti per la corresponsione degli incentivi economici alla mobilità territoriale, di cui all'art. 30 (Incentivi economici alla mobilità territoriale) del CCNL 09/03/2020 e le complessive risorse ad essi destinate, nel rispetto del comma 2 di tale articolo;
 - j) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 54 (Clausola di salvaguardia economica) del CCNL 09/03/2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione collettiva integrativa da tale articolo;
 - k) la definizione di quanto demandato alla contrattazione collettiva integrativa dall'art. 22 (Trattamento economico del personale in distacco sindacale) del CCNL 16/11/2023;
 - l) i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile;
 - m) i criteri per l'attribuzione degli incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023.
- 2. La materia a cui si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), comma 4, sono quelle di cui al comma 1, lettera a) e l).
 - 3. Le materie a cui si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), comma 5, sono quelle di cui al comma 1, lettere b), c), d), e), f), g), h), i), j), k), m).
 - 4. Il presente articolo abroga l'art. 25 del CCNL 16/11/2023.

Titolo III
RAPPORTO DI LAVORO

Art. 22

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.
2. L'incarico dirigenziale è conferito a seguito di procedure trasparenti e, con provvedimento motivato 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.
3. 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 rendono preventivamente conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, 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 ed i criteri di scelta. Acquisiscono, inoltre, le disponibilità dei dirigenti interessati e le valutano. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Tutti gli incarichi sono conferiti per un tempo determinato e possono essere rinnovati. La durata degli stessi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.
7. Il presente articolo abroga l'art. 45 del CCNL 09/03/2020.

Titolo IV
TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I
Trattamento economico dei dirigenti di I fascia

Art. 23
Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti di prima fascia, definito dall'art. 27, comma 3, del CCNL 16/11/2023, nella misura di € 60.102,87 è incrementato:
 - per l'anno 2022 di importi mensili lordi corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
 - per l'anno 2023, di importi mensili lordi, per tredici mensilità, corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
 - con decorrenza 1° gennaio 2024, di € 285,00 lordi mensili per tredici mensilità.
2. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 609, della legge n. 234/2021, come rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2024, ai sensi dell'art. 1, comma 28, della legge n. 213/2023. L'erogazione disposta nel mese di dicembre 2023 ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 145/2023, per le amministrazioni che vi abbiano provveduto, costituisce anticipazione di quanto dovuto, per l'anno 2024, ai sensi del comma 1 terzo alinea.
3. A seguito dell'applicazione del comma 1, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti di prima fascia è rideterminato in € 63.807,87.
4. Il valore della retribuzione di posizione parte fissa, definito dall'art. 27, comma 5, del CCNL 16/11/2023, è incrementato, a decorrere dal 1° gennaio 2024, di € 215,00 mensili lordi per 13 mensilità.
5. A seguito dell'applicazione del comma 4 il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità della retribuzione di posizione parte fissa dei dirigenti di prima fascia è rideterminato in € 42.598,20.

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

Art. 24

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 23 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia), commi 1 e 4 hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.
3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 23 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia), commi 1 e 4 hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del Codice Civile, si considerano gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio, provvedendo al recupero, a totale carico degli interessati, dei contributi non versati.
4. All'atto del conferimento di un incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 25

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

1. A decorrere dal 1° gennaio 2024 il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia è stabilmente incrementato dei valori percentuali di cui all'allegata tabella 1 da applicare al monte salari anno 2021 relativo ai dirigenti di prima fascia.
2. Le risorse di cui al comma 1 concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione-parte fissa, definiti ai sensi dell'art. 23

(Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia), comma 4 e, per la parte residuale, sono destinate a retribuzione di risultato e welfare.

3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121 della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di bilancio 2025), con la decorrenza ivi indicata, ciascuna amministrazione, per proprie esigenze organizzative o gestionali, può ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti, per le amministrazioni statali, a valere sull'apposito Fondo di cui al citato art. 1, comma 121 della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024, nel limite delle risorse ivi stanziare e, per le amministrazioni non statali, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci.
4. I Ministeri incrementano la parte stabile del presente fondo nei limiti e con le decorrenze previste dal DPCM 14 aprile 2025 di attuazione dell'art. 14, comma 1, del D.L. n. 25 del 14 marzo 2025, convertito in legge dall'art. 1, comma 1, della L. 9 maggio 2025, n. 69.
5. Le amministrazioni non statali, per proprie esigenze organizzative o gestionali, possono incrementare la parte variabile del presente fondo, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci.
6. Sono confermati, con le integrazioni di cui al presente articolo, l'art. 48 del CCNL 09/03/2020 e l'art. 29 del CCNL 16/11/2023.

Capo II

Trattamento economico dei dirigenti di II fascia

Art. 26

Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti di seconda fascia, definito dall'art. 30, comma 3, del CCNL 16/11/2023 nella misura di € 47.015,77 è incrementato:
 - per l'anno 2022 di importi mensili lordi corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;

IPOTESI CCNL AREA FUNZIONI CENTRALI 2022-2024

- per l'anno 2023, di importi mensili lordi, per tredici mensilità, corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
 - con decorrenza 1° gennaio 2024, di € 230,00 lordi mensili per tredici mensilità.
2. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 609, della legge n. 234/2021, come rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2024, ai sensi dell'art. 1, comma 28, della legge n. 213/2023. L'erogazione disposta nel mese di dicembre 2023 ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 145/2023, per le amministrazioni che vi abbiano provveduto, costituisce anticipazione di quanto dovuto, per l'anno 2024, ai sensi del comma 1 terzo alinea.
 3. A seguito dell'applicazione del comma 1, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti di seconda fascia è rideterminato in € 50.005,77.
 4. Il valore della retribuzione di posizione parte fissa, definito dall'art. 30, comma 5, del CCNL 16/11/2023, è incrementato, a decorrere dal 1° gennaio 2024, di € 90,00 mensili lordi per 13 mensilità.
 5. A seguito dell'applicazione del comma 4:
 - il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità della retribuzione di posizione parte fissa dei dirigenti di seconda fascia è rideterminato in € 14.515,11.
 - il nuovo valore massimo a regime della retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia di cui all'art. 52 (Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali) del CCNL 09/03/2020 è rideterminato in € 48.084,81 annui lordi per 13 mensilità, fermo restando quanto previsto dall'art. 22, comma 4, del CCNL Area VI il 21/7/2010.
 6. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni *ad personam*, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun dirigente.

Art. 27

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 26 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) commi 1 e 4 hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di

buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.
3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 26 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) commi 1 e 4 hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del Codice Civile, si considerano gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.
4. All'atto dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di incarico di livello dirigenziale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 28

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

1. A decorrere dal 1° gennaio 2024, il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia è stabilmente incrementato dei valori percentuali di cui all'allegata tabella 2 da applicare al monte salari anno 2021 relativo ai dirigenti di seconda fascia.
2. Le risorse di cui al comma 1 concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione – parte fissa, definiti ai sensi dell'art. 26 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia), comma 4 e, per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato e welfare.
3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121 della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di bilancio 2025), con la decorrenza ivi indicata, ciascuna amministrazione, per proprie esigenze organizzative o gestionali, può ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti, per le amministrazioni statali, a valere sull'apposito Fondo di cui al citato art. 1, comma 121 della Legge n. 207 del 30

dicembre 2024, nel limite delle risorse ivi stanziato e, per le amministrazioni non statali, a valere su risorse appositamente stanziato a carico dei rispettivi bilanci.

4. I Ministeri incrementano la parte stabile del presente fondo nei limiti e con le decorrenze previste dal DPCM [14 aprile 2025](#) di attuazione dell'art. 14, comma 1, del D.L. n. 25 del 14 marzo 2025, convertito in legge dall'art. 1, comma 1, della L. 9 maggio 2025, n. 69.
5. Le amministrazioni non statali, per proprie esigenze organizzative o gestionali, possono incrementare la parte variabile del presente fondo, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, a valere su risorse appositamente stanziato a carico dei rispettivi bilanci.
6. Sono confermati, con le integrazioni di cui al presente articolo, l'art. 51 del CCNL 09/03/2020 e l'art. 32 del CCNL 16/11/2023.

Titolo V
DISPOSIZIONI SPECIALI

Capo I
**Disposizioni per i dirigenti sanitari del Ministero della Salute e
dell'Agenzia Italiana del Farmaco**

Art. 29
Destinatari del presente Capo

1. Il presente Capo contiene le disposizioni speciali che si applicano ai dirigenti, anche a tempo determinato, del Ministero della Salute di cui all'art. 17, comma 1 della Legge 11 gennaio 2018, n. 3. Le predette disposizioni si applicano anche, ai sensi del comma 3-bis del citato art. 17, ai dirigenti dell'“AIFA” ivi indicati.
2. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente Capo, si applicano le disposizioni del presente contratto collettivo previste nella parte comune e nella sezione dirigenti.
3. Al personale di cui al presente capo si applica quanto previsto dall'art. 21-bis, comma 1, del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4, convertito con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2022, n. 25 e dall'art. 1, comma 157 della legge 30 dicembre 2024, n. 207.

Art. 30
Lavoro agile

1. Ai dirigenti sanitari del Ministero della Salute e dell'AIFA per i quali sia previsto un orario di lavoro settimanale, in caso di effettuazione di lavoro agile è riconosciuto il buono pasto. Ai fini dell'erogazione dello stesso, le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dirigente avrebbe dovuto svolgere per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza.

Art. 31

Articolazione dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro di cui all'art. 56 (Orario di lavoro dei dirigenti privi di incarico di struttura complessa), comma 2, del CCNL 9/03/2020 è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.
2. Tenuto conto delle peculiarità e della specificità dell'attività svolta, in via sperimentale e ferma restando la garanzia del livello di servizi resi all'utenza, gli enti, previo confronto di cui all'art. 20 (Confronto: materie) e limitatamente alle strutture che non erogano servizi o prestazioni sanitarie, possono articolare l'orario ordinario di cui al comma 1 su quattro giorni.
3. L'adesione all'articolazione oraria su quattro giorni da parte del dirigente è volontaria.
4. L'articolazione dell'orario di lavoro su quattro giorni comporta un riproporzionamento delle giornate di ferie annue nonché di tutte le altre assenze giornaliere dal servizio previste dalla legge e/o dai CCNL, fatto salvo il permesso per matrimonio.

Art. 32

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

1. Ai dirigenti di cui all'art. 56 (Orario di lavoro dei dirigenti privi di incarico di struttura complessa) del CCNL 09/03/2020 sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
- 1-bis. A decorrere dal compimento del 60° anno di età, in aggiunta a quanto previsto al comma 1, ai dipendenti sono riconosciute ulteriori 2 ore annuali.
2. I permessi di cui al presente articolo, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al presente articolo:

- a) non possono essere fruiti nella medesima giornata consecutivamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal D. n. 151/2001;
 - b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni;
 - c) non sono fruibili per meno di un'ora.
- 4. Ai fini del computo del periodo di comporta, 6 ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
 - 5. I permessi orari di cui al presente articolo possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dirigente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
 - 6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del dirigente è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
 - 7. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dirigente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dirigente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.
 - 8. L'assenza per i permessi di cui al presente articolo è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.
 - 9. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal dirigente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.
 - 10. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dirigente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

- a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
 - b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 8 e 9 del presente articolo.
11. Analogamente a quanto previsto dal comma 10, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, degli esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di presenza di cui al comma 10, lett. b).
 12. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 8, 9, 10.
 13. Nel caso di dirigenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I dirigenti interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 8, 9, 10 dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.
 14. Resta ferma la possibilità per il dirigente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal CCNL.
 15. Il presente articolo abroga l'art. 36 del CCNL 16/11/2023.

Art. 33

Struttura della retribuzione

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

- a. stipendio tabellare, comprensivo della indennità integrativa speciale conglobata, salvo quanto previsto dall'art. 76, comma 6, del CCNL Area I del 21/4/2006;
 - b. retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 - c. assegni personali, ove acquisiti e spettanti;
 - d. indennità di specificità medico-veterinaria, ove spettante in base a quanto previsto dall'art. 62 (Indennità di specificità medico-veterinaria) del CCNL 09/03/2020;
 - d-bis. indennità di esclusività di cui all'art. 21-bis del D. L. 27/01/2022, n. 4 convertito con la Legge n. 25/2022, ove spettante;
 - d-ter. indennità di specificità sanitaria, ove spettante in base a quanto previsto all'art. 37 (Indennità di specificità sanitaria);
 - e. retribuzione di posizione parte fissa;
 - f. retribuzione di posizione parte variabile sulla base della graduazione delle funzioni;
 - g. indennità di incarico di direzione di struttura complessa, ai sensi dell'art. 65 del CCNL 09/03/2020;
 - h. retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 69, comma 1, c) del CCNL 09/03/2020, ove spettante;
 - i. componenti retributive legate alle particolari condizioni di lavoro, ove spettanti;
 - j. eventuali altre componenti retributive previste da disposizioni di legge, ove spettanti.
2. Il presente articolo abroga l'articolo 37 del CCNL 16/11/2023.

Art. 34

Incrementi dello stipendio tabellare

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti destinatari del presente Capo, definito dall'art. 39, comma 3 del CCNL 16/11/2023 nella misura di € 47.015,77, è incrementato:
 - per l'anno 2022 di importi mensili lordi corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
 - per l'anno 2023, di importi mensili lordi, per tredici mensilità, corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
 - con decorrenza 1° gennaio 2024, di € 230,00 lordi mensili per tredici mensilità.

2. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 609, della legge n. 234/2021, come rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2024, ai sensi dell'art. 1, comma 28, della legge n. 213/2023. L'erogazione disposta nel mese di dicembre 2023 ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 145/2023, per le amministrazioni che vi abbiano provveduto, costituisce anticipazione di quanto dovuto, per l'anno 2024, ai sensi del comma 1 terzo alinea.
3. A seguito dell'applicazione del comma 1, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti di seconda fascia è rideterminato in € 50.005,77.
4. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun dirigente.

Art. 35

Incrementi della retribuzione di posizione parte fissa

1. Il valore della retribuzione di posizione parte fissa definita, per i dirigenti di cui al presente Capo, dall'art. 40 del CCNL 16/11/2023 è incrementato a decorrere dal 1° gennaio 2024 degli importi mensili lordi per 13 mensilità di cui all'allegata tabella 3.
2. A seguito dell'applicazione del comma 1:
 - a) i nuovi valori annui lordi per tredici mensilità della retribuzione di posizione parte fissa sono rideterminati nelle misure di cui all'allegata tabella 4;
 - b) i nuovi valori annui lordi massimi per tredici mensilità della retribuzione di posizione sono rideterminati nelle misure di cui all'allegata tabella 5.
3. In caso di conferimento di incarico di livello superiore, il differenziale individuale di retribuzione di posizione di cui all'art. 63, comma 4, del CCNL 09/03/2020, corrisposto a carico del fondo di cui all'art. 68 del CCNL 09/03/2020 continua ad essere ridotto del 30%.

Art. 36

Incrementi dell'indennità di specificità medico-veterinaria

1. Il valore dell'indennità di specificità medico-veterinaria definita dall'art. 62 (Indennità di specificità medico-veterinaria) del CCNL del 9/03/2020 è

incrementata, a decorrere dal 1° gennaio 2024 di € 685,88 annui lordi per tredici mensilità.

2. A seguito dell'applicazione del comma 1, il nuovo valore a regime annuo lordo per tredici mensilità dell'indennità di specificità medico-veterinaria è rideterminato, con le medesime decorrenze, in € 9.162,22.
3. Alla corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo, nei nuovi valori di cui al comma 1, si continua a provvedere con Fondo risorse decentrate dei dirigenti sanitari.

Art. 37

Indennità di specificità sanitaria

1. Ai fini del riconoscimento e della valorizzazione delle competenze e delle specifiche attività svolte dalla dirigenza inquadrata nei profili del ruolo sanitario diversi dai profili di dirigente medico e veterinario, con decorrenza 1.1.2024, è istituita una specifica indennità, fissa e ricorrente, da corrisponderci per tredici mensilità, denominata "Indennità di specificità sanitaria" che ha la medesima natura dell'indennità di specificità medico- veterinaria.
2. L'indennità di cui al comma 1, per i dirigenti sanitari e delle professioni sanitarie, è definita nell'importo annuo lordo comprensivo della tredicesima mensilità, pari a € 600,00.
3. Alla corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo si provvede con il Fondo risorse decentrate dei dirigenti sanitari.

Art. 38

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 34 (Incrementi dello stipendio tabellare) e dell'art. 35 (Incrementi della retribuzione di posizione parte fissa) hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 34 (Incrementi dello stipendio tabellare) e dell'art. 35 (Incrementi della retribuzione di posizione parte fissa) hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio

contrattuale. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del Codice Civile, si considerano gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

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

Art. 39

Incremento del Fondo risorse decentrate dei dirigenti sanitari

1. A decorrere dal 1° gennaio 2024 il Fondo risorse decentrate destinato al personale di cui al presente capo è stabilmente incrementato di un importo pari all'1,93% del monte salari 2021.
2. Le risorse di cui al comma 1 concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa definiti ai sensi dell'art. 35 (Incrementi della retribuzione di posizione parte fissa), degli incrementi dell'indennità di specificità medico-veterinaria definiti ai sensi dell'art. 36 e all'istituzione dell'indennità di specificità sanitaria di cui all'art. 37.
3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121 della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di bilancio 2025), con la decorrenza ivi indicata, ciascuna amministrazione, per proprie esigenze organizzative o gestionali, può ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti, per le amministrazioni statali, a valere sull'apposito Fondo di cui al citato art. 1, comma 121 della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024, nel limite delle risorse ivi stanziato, e, per le amministrazioni non statali, a valere su risorse appositamente stanziato a carico dei rispettivi bilanci.
4. Ciascuna amministrazione incrementa la parte stabile del presente fondo nei limiti e con le decorrenze previste dal DPCM [14 aprile 2025](#) di attuazione dell'art. 14, comma 1, del D.L. n. 25 del 14 marzo 2025, convertito in legge dall'art. 1, comma 1, della L. 9 maggio 2025, n. 69.
5. Sono confermati, con le integrazioni di cui al presente articolo, l'art. 68 del CCNL 09/03/2020 e l'articolo 42 del CCNL 16/11/2023. È altresì confermato l'art. 69 del CCNL 09/03/2020.

Capo II

Disposizioni speciali per i dirigenti ENAC

Art. 40

Destinatari del presente Capo

1. Le clausole del presente Capo si applicano ai dirigenti dell'ENAC.
2. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente Capo, si applicano le disposizioni del presente contratto collettivo previste nella parte comune e nella sezione dirigenti.

Art. 41

Incrementi del trattamento economico fisso

1. Lo stipendio tabellare annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, dei dirigenti ENAC, definito dall'art. 44, comma 3 del CCNL 16/11/2023 nella misura di € 69.074,01, è incrementato:
 - per l'anno 2022 di importi mensili lordi corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
 - per l'anno 2023, di importi mensili lordi, per tredici mensilità, corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
 - con decorrenza 1° gennaio 2024, di € 338,00 lordi mensili per tredici mensilità.
2. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 609, della legge n. 234/2021, come rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2024, ai sensi dell'art. 1, comma 28, della legge n. 213/2023. L'erogazione disposta nel mese di dicembre 2023 ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 145/2023, qualora l'amministrazione vi abbia provveduto, costituisce anticipazione di quanto dovuto, per l'anno 2024, ai sensi del comma 1 terzo alinea.
3. A seguito dell'applicazione del comma 1, il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità dello stipendio tabellare dei dirigenti Enac è rideterminato in € 73.468,01.

4. Il valore della retribuzione di posizione parte fissa, definito dall'art. 44, comma 5 del CCNL 16/11/2023, è incrementato, a decorrere dal 1° gennaio 2024, di € 90,00 mensili lordi per 13 mensilità.
5. A seguito dell'applicazione del comma 4:
 - il nuovo valore a regime annuo lordo per 13 mensilità della retribuzione di posizione parte fissa dei dirigenti Enac è rideterminato in € 16.908,26;
 - il nuovo valore massimo a regime della retribuzione di posizione dei dirigenti Enac, di cui all'art. 44, comma 4 del CCNL 16/11/2023, è rideterminato in € 48.928,26 annui lordi per 13 mensilità.
6. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun dirigente.

Art. 42

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 41 (Incrementi del trattamento economico fisso) commi 1 e 4 hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.
3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 41 (Incrementi del trattamento economico fisso) commi 1 e 4 hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del Codice Civile, si considerano gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.
4. All'atto del conferimento di incarico di livello dirigenziale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 43

Incrementi del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

1. A decorrere dal 1° gennaio 2024, il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 46 del CCNL 16/11/2023 è stabilmente incrementato di un importo pari al 2,23% del monte salari 2021.
2. Le risorse di cui al comma 2 concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa, definiti ai sensi dell'art. 41 (Incrementi del trattamento economico fisso) comma 4 e, per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato e welfare.
3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121 della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di bilancio 2025), con la decorrenza ivi indicata, ciascuna amministrazione, per proprie esigenze organizzative o gestionali, può ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti, a valere su risorse appositamente stanziare a carico del bilancio dell'Ente.
4. L'Enac, per proprie esigenze organizzative o gestionali, può incrementare la parte variabile del presente fondo, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, a valere su risorse appositamente stanziare a carico del proprio bilancio.
5. Sono confermati, con le integrazioni di cui al presente articolo, l'art. 80 del CCNL 09/03/2020 e l'art. 46 del CCNL 16/11/2023

III. SEZIONE PROFESSIONISTI

Titolo I
INTRODUZIONE ALLA SEZIONE

Art. 44
Destinatari della Sezione “Professionisti”

1. La presente Sezione del contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai professionisti di cui all’art. 7, comma 2, del CCNQ 22/02/2024, collocati nell’area dei professionisti e nell’area medica.
2. L’espressione “professionista/i”, salvo diversa previsione, designa d’ora in avanti ed agli effetti della presente Sezione del contratto il personale dipendente di cui al comma 1.
3. I professionisti destinatari del presente CCNL costituiscono, al pari della dirigenza, una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi degli enti. Correlativamente, anche in ragione del duplice profilo di "professionisti" e di "dipendenti" investiti di particolari responsabilità, essi rappresentano un’area di funzioni di peculiare interesse sotto il profilo contrattuale.
4. Di qui l’inclusione dei professionisti in un’area di contrattazione comune con la dirigenza, ferma restando la fondamentale distinzione di ruoli e di funzioni e la conseguente necessità di una distinta disciplina contrattuale.
5. La particolare natura, lo spessore delle responsabilità e il grado di autonomia che caratterizzano lo svolgimento di dette funzioni sottolineano l’importanza e la delicatezza del ruolo che i professionisti esplicano attraverso la prestazione degli apporti specialistici secondo la rispettiva professione da essi garantita all’ente a garanzia della correttezza del quotidiano operare e, per l’area legale, attraverso l’attività di patrocinio, rappresentanza e assistenza, consulenza e negoziazione assistita.
6. L’attività dei professionisti all’interno degli enti, sotto questo primo e fondamentale profilo, si svolge in conformità alle normative ed alle regole deontologiche che disciplinano l’esercizio delle rispettive professioni. I professionisti ne rispondono a norma di legge secondo i singoli ordinamenti professionali con l’assunzione delle conseguenti responsabilità.
7. Il rigoroso rispetto delle norme deontologiche che promanano dai rispettivi Ordini professionali costituisce un vincolo primario per ciascun professionista.
8. Ciò posto, le parti rilevano che l’apporto dei professionisti, fermi restando gli ambiti di autonomia accennati, si iscrive in un contesto unitario che deve tendere al miglioramento dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi istituzionali.

9. Tale aspetto postula, secondo la concorde valutazione delle parti, la necessità che l'attività del professionista, nel rigoroso rispetto degli ambiti di autonomia sul piano tecnico-professionale, si armonizzi con le logiche che governano l'attività dell'ente e con le dinamiche organizzative che le sottendono.
10. Sotto questo profilo, i professionisti si raccordano ai diversi livelli della struttura organizzativa per l'individuazione di obiettivi e priorità, in modo da garantire quella piena sintonia che è indispensabile per la realizzazione degli obiettivi dell'ente e per la migliore tutela dell'interesse pubblico cui l'attività istituzionale è finalizzata.
11. Per quanto non espressamente disciplinato nella presente sezione, si applicano le disposizioni del presente contratto collettivo previste nella parte I - Parte comune.

Titolo II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 45
Confronto: materie

1. Sono oggetto di confronto:
 - a) i criteri per la definizione delle procedure selettive per l'accesso ai livelli differenziati di professionalità del personale dell'area dei professionisti e relative risorse disponibili;
 - b) i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi di coordinamento al personale dell'area dei professionisti;
 - c) i criteri dei sistemi di valutazione della performance del personale dell'area dei professionisti;
 - d) i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi al personale dell'area medica;
 - e) i criteri dei sistemi di valutazione del personale dell'area medica;
 - f) i criteri per la graduazione delle posizioni del personale dell'area medica;
 - g) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile;
 - h) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento professionale;
 - i) le materie oggetto dell'Organismo paritetico dell'innovazione, laddove e fintanto che lo stesso non sia stato costituito;
 - j) l'articolazione delle tipologie di orario di lavoro di cui all'art. 54 (Articolazione dell'orario di lavoro);
 - k) le risultanze del monitoraggio delle politiche di age management poste in essere dalle amministrazioni ai sensi dell'art. 14 (Obiettivi e strumenti di age management), comma 3 .
2. Il presente articolo abroga l'art. 49 del CCNL 16/11/2023.

Art. 46
Contrattazione collettiva integrativa: materie

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

IPOTESI CCNL AREA FUNZIONI CENTRALI 2022-2024

- a) la ripartizione del fondo dell'area dei professionisti di cui all'art. 89 (Fondo dell'Area dei professionisti) del CCNL 09/03/2020 fra le varie finalità di utilizzo;
- b) la ripartizione del fondo dell'area medica di cui all'art. 97 (Fondo dell'Area medica) del CCNL 09/03/2020 fra le varie finalità di utilizzo;
- c) la ripartizione del fondo dei professionisti dell'ENAC di cui all'art. 105 (Fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di prima qualifica professionale) del CCNL 09/03/2020 fra le varie finalità di utilizzo;
- d) l'attribuzione delle indennità di cui all'art. 90, comma 1, lett. b), primo, secondo e terzo alinea del CCNL del personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel Comparto del personale degli Enti Pubblici non economici dell'11/10/1996, tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 101, comma 3 del CCNL Area VI 1/08/2006;
- e) la determinazione della retribuzione di risultato del personale dell'area dei professionisti;
- f) la determinazione della retribuzione di risultato del personale dell'area medica;
- g) la definizione delle ulteriori iniziative ed interventi, correlati ad incentivazioni economiche, per valorizzare le prestazioni professionali del personale dell'area medica;
- h) la destinazione delle risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997 all'incentivazione delle prestazioni del personale dell'area dei professionisti incaricati dello svolgimento delle specifiche attività;
- i) l'eventuale rivalutazione degli importi dell'indennità di specificità medica e della componente fissa della retribuzione di posizione dell'area medica ai sensi dell'art. 3, comma 2, del CCNL del comparto Enti Pubblici non economici integrativo del personale area professionisti ed area medica sottoscritto in data 8/01/2003, con oneri a carico delle risorse stabili del Fondo di cui all'art. 97 (Fondo dell'Area medica) del CCNL 09/03/2020;
- j) l'eventuale rivalutazione degli importi massimi della retribuzione di posizione del personale dell'area medica ai sensi dell'art. 3, comma 4, del CCNL del comparto Enti Pubblici non economici integrativo del personale area professionisti ed area medica sottoscritto in data 8/01/2003, con oneri a carico del Fondo di cui all'art. 97 (Fondo dell'Area medica) del CCNL 09/03/2020;
- k) l'utilizzo delle risorse destinate a servizi sociali a favore del personale dell'area dei professionisti e dell'area medica per il rimborso, anche in misura parziale, degli oneri sostenuti dagli interessati per l'ulteriore copertura assicurativa, oltre quella già definita dall'amministrazione, con oneri a proprio carico

sostenuti sulla base delle vigenti disposizioni di legge - tra cui l'art. 10 della Legge n. 24/2017 - nonché di contratto collettivo nazionale;

- l) la destinazione di risorse stabili del fondo per il trattamento accessorio dei professionisti al rimborso della quota annuale di iscrizione agli albi professionali, secondo la disciplina dell'art. 106 (Iscrizione agli albi professionali) del CCNL 09/03/2020;
- m) la corresponsione ai professionisti – in luogo delle indennità previste dall'art. 90, comma 1, lett. b), primo, secondo e terzo alinea del CCNL del personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel Comparto del personale degli Enti Pubblici non economici dell'11/10/1996 – di un'unica indennità di funzione professionale, secondo la disciplina dell'art. 101, comma 3 del CCNL Area VI 1/08/2006;
- n) la corresponsione degli incentivi economici alla mobilità territoriale, di cui all'art. 30 (Incentivi economici alla mobilità territoriale) del CCNL 09/03/2020 e le complessive risorse ad essi destinate, nel rispetto del comma 2 di tale articolo;
- o) la ripartizione delle risorse finanziarie di cui al comma 3 dell'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, con le modalità, alle condizioni e nei limiti ivi previsti;
- p) l'attivazione dei piani di *welfare* integrativo nei limiti delle risorse già destinate a tali finalità e di quanto destinato ai sensi dell'art. 20 (Welfare integrativo) del CCNL 16/11/2023;
- q) le eventuali revisioni, senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dell'Ente, della disciplina in materia di attività libero-professionale medica per il personale di cui al Titolo III, Capo II della presente Sezione, anche con riguardo a quanto previsto dall'art. 19-bis del D.L. 22 marzo 2021, n. 41 convertito nella legge n. 69/2021.
- r) la definizione della misura percentuale dell'indennità di coordinamento dei professionisti ai sensi dell'art. 4, comma 1 del CCNL comparto Enti Pubblici non economici integrativo del personale area professionisti ed area medica sottoscritto in data 8/01/2003;
- s) la definizione di quanto demandato alla contrattazione collettiva integrativa dall'art. 22 (Trattamento economico del personale in distacco sindacale) del CCNL 16/11/2023;
- t) i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile;
- u) i criteri per l'attribuzione degli incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023.

2. La materia a cui si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), comma 4 sono quelle di cui al comma 1, lett. q) e t). Alle restanti materie di cui al medesimo comma 1 si applica l'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), comma 5.
3. Il presente articolo abroga l'art. 50 del CCNL 16/11/2023.

Titolo III
DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 47
Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai professionisti di cui al Titolo IV – Capo I e II - comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 Km dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il professionista venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta.
2. Ai professionisti di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
 - a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave, ivi compresi i traghetti, gli aliscafi e le navi veloci, ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto di prima classe o equiparate;
 - b) il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo nei casi preventivamente autorizzati ai sensi del comma 3.
3. Il professionista inviato in trasferta può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto.
4. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al professionista spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo di categoria fino a quattro stelle e della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di € 26,50 per il primo pasto e di complessivi € 53,00 per i due pasti. Per le trasferte fino a dodici ore e comunque non inferiori alle otto ore, compete solo il rimborso per il primo pasto. Nei casi di trasferta continuativa nella medesima località, di durata non inferiore a trenta giorni, è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempreché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.
5. Il professionista inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
6. Gli enti stabiliscono, con gli atti previsti dai rispetti ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, il sistema di calcolo delle distanze, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, con particolare riferimento all'uso dei mezzi di

trasporto, i criteri e le condizioni per il richiamo in sede in presenza di particolari esigenze di servizio.

7. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con la precisazione che i rimborsi dei pasti di cui al comma 4 sono incrementati del 30%. Gli enti incrementano la percentuale di cui al presente comma in armonia con i criteri stabiliti dalle norme che disciplinano i trattamenti di trasferta all'estero del personale civile dell'amministrazione dello Stato.
8. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità, ad invarianza di spesa complessiva.
9. Il presente articolo, limitatamente al personale di cui al presente Titolo, disapplica e sostituisce l'articolo 21 del "CCNL ad integrazione del CCNL per il personale non dirigente degli enti pubblici non economici stipulato il 16.2.1999" del 14 febbraio 2001.

Titolo IV
DISPOSIZIONI SPECIALI

Capo I
Area dei Professionisti

Art. 48
Destinatari del presente Capo

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

Art. 49
Incrementi del trattamento fisso

1. Gli stipendi tabellari del personale ricompreso nell'Area dei professionisti, come stabiliti dall'art. 52, comma 2 del CCNL 16/11/2023 e dalla tabella 7 allegata al CCNL 16/11/2023, sono incrementati:
 - per l'anno 2022 di importi mensili lordi corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
 - per l'anno 2023, di importi mensili lordi, per tredici mensilità, corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
 - con decorrenza 1° gennaio 2024, degli importi mensili lordi per tredici mensilità indicati nell'allegata tabella 6.
2. Gli importi annui lordi a regime degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati, a decorrere dal 1° gennaio 2024, nelle misure stabilite dalla allegata tabella 7.
3. Gli incrementi di cui al presente articolo devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 609, della legge n. 234/2021, come rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2024, ai sensi dell'art. 1, comma 28, della legge n. 213/2023. L'erogazione disposta nel mese di dicembre 2023 ai

sensi dell'art. 3 del D.L. n. 145/2023, per le amministrazioni che vi abbiano provveduto, costituisce anticipazione di quanto dovuto, per l'anno 2024, ai sensi del comma 1 terzo alinea.

4. Le indennità dei professionisti legali e le indennità professionali dei professionisti di area diversa da quella legale, nei valori definiti ai sensi dell'art. 52, comma 4, del CCNL 16/11/2023, corrisposte a carico delle risorse del fondo di cui all'art. 51 (Incrementi del Fondo dell'Area dei professionisti), sono incrementate a decorrere dal 1° gennaio 2024, di € 1.105,00 annui lordi, da corrispondersi per 12 mensilità.
5. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun professionista.

Art. 50

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 49 (Incrementi del trattamento fisso) hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Gli effetti di cui al presente comma si producono con riferimento alle sole voci utili ai medesimi effetti, in base alle norme vigenti in materia.
2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 49 (Incrementi del trattamento fisso) hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei professionisti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del Codice Civile, si considerano gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.
3. Sono confermati l'art. 98, comma 3 e l'art. 99, comma 3, del CCNL Area VI 01/08/2006.

Art. 51

Incrementi del Fondo dell'Area dei professionisti

1. A decorrere dal 1° gennaio 2024, il Fondo dell'Area dei professionisti di cui all'art. 54 del CCNL 16/11/2023, è incrementato del 3,64%, calcolato sul monte salari anno 2021 relativo all'Area dei professionisti.
2. Le risorse di cui al comma 1 concorrono anche al finanziamento degli incrementi, di cui dell'art. 49 (Incrementi del trattamento fisso), comma 4.
3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121 della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di bilancio 2025), con la decorrenza ivi indicata, ciascuna amministrazione, per proprie esigenze organizzative o gestionali, può ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci dei singoli enti.
4. Gli enti, per proprie esigenze organizzative o gestionali, possono ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci.
5. È confermata la disciplina del Fondo dell'Area dei professionisti contenuta nei precedenti CCNL del personale di cui al presente Capo. Resta fermo quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.

Capo II

Area Medica

Art. 52

Destinatari del presente Capo

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

Art. 53
Lavoro agile

1. Ai professionisti dell'Area Medica per i quali è previsto un orario di lavoro settimanale, in caso di effettuazione di lavoro agile è riconosciuto il buono pasto. Ai fini dell'erogazione dello stesso, le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il professionista avrebbe dovuto svolgere per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza.

Art. 54
Articolazione dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro di cui all'art. 89 (Orario di lavoro), comma 2, del CCNL Area VI del 1/08/2006 è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.
2. Tenuto conto delle peculiarità e della specificità dell'attività svolta, in via sperimentale e ferma restando la garanzia del livello di servizi resi all'utenza, gli enti, previo confronto di cui all'art. 45 (Confronto: materie) e limitatamente alle strutture che non erogano servizi o prestazioni sanitarie, possono articolare l'orario ordinario di lavoro di cui al comma 1 su quattro giorni.
3. L'adesione all'articolazione oraria su quattro giorni da parte del professionista è volontaria.
4. L'articolazione dell'orario di lavoro su quattro giorni comporta un riproporzionamento delle giornate di ferie annue nonché di tutte le altre assenze giornaliere dal servizio previste dalla legge e/o dai CCNL, fatto salvo il permesso per matrimonio.

Art. 55
Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai professionisti medici di cui al presente Capo sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

- 1-bis. A decorrere dal compimento del 60° anno di età, in aggiunta a quanto previsto al comma 1, ai professionisti medici sono riconosciute ulteriori 2 ore annuali.
2. I permessi di cui al presente articolo, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.
3. I permessi orari di cui al presente articolo:
 - a) non possono essere fruiti nella medesima giornata consecutivamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal D. Lgs. n. 151/2001;
 - b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni;
 - c) non sono fruibili per meno di un'ora.
4. Ai fini del computo del periodo di comporta, 6 ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.
5. I permessi orari di cui al presente articolo possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del professionista viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.
6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del professionista è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
7. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal professionista nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dirigente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.
8. L'assenza per i permessi di cui al presente articolo è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.
9. L'attestazione è inoltrata all'amministrazione dal professionista oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

10. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del professionista conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:
 - a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;
 - b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 8 e 9 del presente articolo.
11. Analogamente a quanto previsto dal comma 10, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, degli esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di presenza di cui al comma 10, lett. b).
12. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 8, 9, 10.
13. Nel caso di professionisti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o calendari stabiliti. I professionisti interessati producono tale certificazione all'amministrazione prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 8, 9, 10 dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.
14. Resta ferma la possibilità per il professionista, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi orari a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal CCNL.
15. Il presente articolo abroga l'art. 57 del CCNL 16/11/2023.

Art. 56

Struttura della retribuzione dei professionisti medici

1. La retribuzione dei professionisti medici disciplinati nel presente Capo si articola nelle seguenti voci:
 - a) stipendio tabellare;
 - b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 - c) indennità di specificità medica;
 - d) retribuzione di posizione;
 - e) retribuzione di risultato, ove spettante;
 - f) indennità di esclusività, ove spettante in base alla disciplina di cui all'art. 1, commi 156 e 157 della L. 30 dicembre 2024, n. 207;
 - g) specifico trattamento economico per i medici di seconda fascia con incarico quinquennale, ove spettante;
 - h) compensi relativi alle condizioni di lavoro, ove spettanti, nei casi previsti dal CCNL;
 - i) altri emolumenti previsti dal CCNL e da disposizioni di legge.
2. Il presente articolo abroga l'articolo 58 del CCNL 16/11/2023.

Art. 57

Incrementi del trattamento fisso

1. Gli stipendi tabellari del personale ricompreso nell'Area medica, come stabiliti dall'art. 59, comma 2, del CCNL 16/11/2023 e dalla tabella 9 allegata al CCNL 16/11/2023, sono incrementati:
 - per l'anno 2022 di importi mensili lordi corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
 - per l'anno 2023, di importi mensili lordi, per tredici mensilità, corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
 - con decorrenza 1° gennaio 2024, degli importi mensili lordi per tredici mensilità indicati nell'allegata tabella 8.
2. Gli importi annui lordi a regime degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati, a decorrere dal 1° gennaio 2024, nelle misure stabilite dalla allegata tabella 9.
3. Gli incrementi di cui al presente contratto devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001

corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 609, della legge n. 234/2021, come rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2024, ai sensi dell'art. 1, comma 28, della legge n. 213/2023. L'erogazione disposta nel mese di dicembre 2023 ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 145/2023, per le amministrazioni che vi abbiano provveduto, costituisce anticipazione di quanto dovuto, per l'anno 2024, ai sensi del comma 1 terzo alinea.

4. Le componenti fisse della retribuzione di posizione dei medici, nei valori definiti ai sensi dell'art. 59, comma 4, del CCNL 16/11/2023, corrisposte a carico del fondo di cui all'art. 60 (Incrementi del Fondo dell'Area medica), sono incrementate, a decorrere dal 1° gennaio 2024, di € 1.040,00 annui lordi, da corrispondersi per dodici mensilità.
5. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità nonché gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento di ciascun professionista dell'area medica.

Art. 58

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 57 (Incrementi del trattamento fisso) hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 57 (Incrementi del trattamento fisso) hanno effetto in base alle norme vigenti in materia, sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei professionisti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del Codice Civile si considerano gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.
3. Si conferma quanto previsto dagli articoli 104, comma 3, e 105, comma 3, del CCNL Area VI 01/08/2006.

Art. 59

Incrementi dell'indennità di specificità medica

1. Il valore dell'indennità di specificità medica è incrementato, a decorrere dal 1° gennaio 2024 di € 769,81 annui lordi per tredici mensilità.
2. Alla corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo, nei nuovi valori di cui al comma 1, si continua a provvedere con il fondo di cui all'art. 97 (Fondo dell'Area medica) del CCNL 09/03/2020.

Art. 60

Incrementi del Fondo dell'Area medica

1. A decorrere dal 1° gennaio 2024 il Fondo dell'Area medica di cui all'art. 61 del CCNL 16/11/2023, è incrementato del 3,46%, calcolato sul monte salari anno 2021 relativo all'Area medica.
2. Le risorse di cui al comma 1 concorrono anche al finanziamento degli incrementi, decorrenti dal 1° gennaio 2024, di cui all'art. 57 (Incrementi del trattamento fisso), comma 4, ed agli incrementi dell'indennità di specificità medico-veterinaria di cui all'art. 59 (Incrementi dell'indennità di specificità medico-veterinaria).
3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121 della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di bilancio 2025), con la decorrenza ivi indicata, ciascuna amministrazione, per proprie esigenze organizzative o gestionali, può ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei bilanci dei singoli enti.
4. Gli enti, per proprie esigenze organizzative o gestionali, possono ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci.
5. È confermata la disciplina del Fondo dell'Area medica contenuta nei precedenti CCNL del personale di cui al presente Capo. Resta fermo quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del D. n. 75/2017.

Capo III Professionisti ENAC

Art. 61 Destinatari del presente Capo

1. Le clausole del presente Capo si applicano ai professionisti dell'ENAC ricompresi nel campo di applicazione del presente CCNL.
2. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente Capo, si applicano le disposizioni comuni a tutti i professionisti, con esclusione dell'art. 47 (Trattamento di trasferta).

Art. 62 Incrementi dello stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari, stabiliti dall'art. 65, comma 2, del CCNL 16/11/2023 e alla tabella 11 allegata al CCNL 16/11/2023, relativi ai professionisti di prima qualifica, sono incrementati:
 - per l'anno 2022 di importi mensili lordi corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
 - per l'anno 2023, di importi mensili lordi, per tredici mensilità, corrispondenti all'anticipazione economica di cui all'art. 47-bis, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001 già erogata in tale anno ai sensi dell'art. 1, comma 609 della legge n. 234/2021;
 - con decorrenza 1° gennaio 2024, degli importi mensili lordi per tredici mensilità indicati nell'allegata tabella 10.
2. Gli importi annui degli stipendi tabellari, a regime, risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati, a decorrere dal 1° gennaio 2024, nelle misure stabilite dalla allegata tabella 11.
3. Gli incrementi di cui al presente contratto devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 609, della legge n. 234/2021, come rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2024, ai sensi dell'art. 1, comma 28, della legge n. 213/2023. L'erogazione disposta nel mese di dicembre 2023 ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 145/2023, per le amministrazioni che vi abbiano provveduto, costituisce anticipazione di quanto dovuto, per l'anno 2024, ai sensi del comma 1 terzo alinea.

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

Art. 63

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 62 (Incrementi dello stipendio tabellare) hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sul trattamento di quiescenza, sull'indennità di buonuscita o di anzianità, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 62 (Incrementi dello stipendio tabellare) hanno effetto, in base alle norme vigenti in materia, sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei professionisti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente triennio contrattuale. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita e di anzianità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del Codice Civile si considerano gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio, provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.
3. Resta confermato quanto previsto dall'articolo 80, comma 3 del CCNL ENAC del 30/05/2007, quadriennio normativo 2002-2005.

Art. 64

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

1. A decorrere dal 1° gennaio 2024, il Fondo di cui all'art. 67 del CCNL 16/11/2023, è incrementato dell'1,41%, calcolato sul monte salari anno 2021 relativo all'Area dei professionisti di prima qualifica professionale.
2. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121 della Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di bilancio 2025), con la decorrenza ivi indicata, l'Enac, per proprie esigenze organizzative o gestionali, può ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021, relativo al personale destinatario del medesimo fondo, da destinare a retribuzione di risultato. I conseguenti oneri

sono sostenuti a valere su risorse appositamente stanziare a carico del bilancio dell'Ente.

3. Gli enti, per proprie esigenze organizzative o gestionali, possono ulteriormente incrementare la parte variabile del presente fondo, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci.
4. È confermato, con le integrazioni di cui al presente articolo, l'art. 105 del CCNL 09/03/2020.

Art. 65

Trattamento di trasferta

1. In sede di contrattazione integrativa l'ENAC può incrementare il valore dell'indennità oraria di trasferta di cui alla lett. d), del comma 1, dell'art. 48, del CCNL RAI 14/07/1997, come sostituita dall'art. 67, comma 1, del CCNL per il personale non dirigente dell'ENAC quadriennio normativo 1998 – 2001 e biennio economico 1998 – 1999 del 19 dicembre 2001, nel limite di un ulteriore 20%. I relativi oneri, per la parte non coperta da maggiori entrate, sono posti a carico del Fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di prima qualifica professionale di cui all'art. 64:

Tabella 1

Tabella 1
Incrementi del Fondo per il finanziamento della
retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima
fascia

Valori %

Tipologie di amministrazioni	Incremento % dal 1.1.2024
Ministeri	4,04%
Agenzie Fiscali	4,20%
Enti pubblici non economici	4,17%
AGID	3,55%

Tabella 2

Tabella 2
Incrementi del Fondo per il finanziamento della
retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di
seconda fascia

Valori %

Tipologie di amministrazioni	Incremento % dal 1.1.2024
Ministeri	3,03%
Agenzie Fiscali	3,40%
Enti pubblici non economici	3,95%
CNEL	3,02%
AGID	3,26%

Tabella 3

Tabella 3

Incrementi della retribuzione di posizione parte fissa

Valori in Euro annui lordi per 13 mesi

Tipologia di incarico	Dal 1.1.2024
Incarico di struttura complessa	1.311,00
Incarico di struttura semplice	1.148,00
Incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	782,00
Incarico di natura professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività, svolta anche nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo determinato, che abbiano superato il periodo di prova	459,00

Tabella 4

Tabella 4

Retribuzione di posizione parte fissa

Valori in Euro annui lordi per 13 mesi

Tipologia di incarico	Dal 1.1.2024
Incarico di struttura complessa	15.056,11
Incarico di struttura semplice	13.181,00
Incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	8.986,00
Incarico di natura professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività, svolta anche nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo determinato, che abbiano superato il periodo di prova	5.272,00

Tabella 5

Tabella 5

Nuovi valori massimi della retribuzione di posizione

Valori in Euro annui lordi per 13 mesi

Tipologia di incarico	Valori in Euro annui lordi per 13 mesi
Incarico di struttura complessa	52.491,00
Incarico di struttura semplice	44.181,00
Incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	31.486,00
Incarico di natura professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività, svolta anche nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo determinato, che abbiano superato il periodo di prova	25.872,00

Tabella 6

Tabella 6

Professionisti - EPNE

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro mensili da corrispondere in 13 mensilità.

Area	Posizione economica	Dal 1.1.2024
PROFESSIONISTI	II livello	222,01
	I livello	235,00

Tabella 7

Tabella 7

Professionisti - EPNE

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Area	Posizione economica	Dal 1.1.2024
PROFESSIONISTI	II livello	48.525,22
	I livello	42.105,94

Tabella 8

Tabella 8

Medici - EPNE

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro mensili da corrispondere in 13 mensilità.

Area	Posizione economica	Dal 1.1.2024
MEDICA	II livello - tempo pieno	239,73
	I livello - tempo pieno	191,27
	II livello - tempo definito	179,52
	I livello - tempo definito	136,93

Tabella 9

Tabella 9

Medici - EPNE

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Area	Posizione economica	Dal 1.1.2024
MEDICA	II livello - tempo pieno	48.365,53
	I livello - tempo pieno	38.588,32
	II livello - tempo definito	36.217,80
	I livello - tempo definito	27.626,32

Tabella 10

Tabella 10

Professionisti della prima qualifica professionale - ENAC

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro mensili da corrispondere in 13 mensilità.

Livelli economici di professionalità	Dal 1 gennaio 2024
P I 4 super	326,94
P I 4	302,64
P I 3	221,72
P I 2	189,35
P I 1	173,18

Tabella 11

Tabella 11

Professionisti della prima qualifica professionale - ENAC

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Livelli economici di professionalità	Dal 1 gennaio 2024
P I 4 super	65.497,59
P I 4	60.628,91
P I 3	44.418,51
P I 2	37.933,50
P I 1	34.693,25

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano sulla necessità che il legislatore avvii un percorso di graduale armonizzazione degli istituti economici e delle tutele previste dalla legge per i professionisti dell'Area medica degli EPNE, a cui si applica il presente contratto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti auspicano un rapido avvio della stagione negoziale 2025-2027 con l'emanazione del relativo atto di indirizzo al fine di realizzare un tendenziale allineamento tra periodo contrattuale di riferimento ed entrata in vigore del relativo CCNL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA 3

Le parti concordano sulla necessità di procedere, nel prossimo rinnovo contrattuale 2025-2027, ad una complessiva rivisitazione del sistema di classificazione e di progressione dei professionisti nonché della struttura della retribuzione di tale personale al fine di risolvere le problematiche connesse agli attuali livelli differenziati di professionalità. Nelle more restano confermate le previsioni dei precedenti CCNL ed in particolare l'art. 55 del CCNL 16/11/2023 che **conferma** la copertura anno per anno dei posti in organico rimasti vacanti nel II livello differenziale di professionalità.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

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

L'Aran ed il Commissario di Governo per la provincia di Bolzano dichiarano che, ai sensi dell'art. 48 bis del D.P.R. 752 del 1976 e successive modificazioni ed integrazioni, il Commissario stesso, per il tramite di un suo delegato, ha partecipato alle trattative relative alla definizione dell'indennità di bilinguismo di cui all'art. 17 (Indennità di bilinguismo). Pertanto, tale tematica non potrà essere suscettibile di ulteriori integrazioni con i successivi accordi cui rinvia l'art. 1, comma 2, del presente contratto. Restano, invece, demandati alla contrattazione di raccordo gli altri aspetti che possono incidere sulle disposizioni contenute nel citato D.P.R. n. 752 del 1976.

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

Per il Commissario di Governo
per la provincia di Bolzano:

Dott.ssa Anna Rosa Defant

Per l'A.Ra.N

Cons. Antonio Naddeo