

IPOTESI

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto

SANITA'

Periodo 2025-2027

Riunione 26.5.2026

File:	2026.05.12 - ipotesi ccnl comparto 2025-2027
Note:	Le cancellazioni sono state indicate con note a piè di pagina. Le integrazioni presentate nel presente incontro, per renderle evidenti rispetto alle modifiche complessive del testo, sono evidenziate in giallo. Il testo contiene le modifiche presentate nei seguenti incontri: 12.5.2026

IPOTESI DI

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
del comparto

SANITA'

Periodo 2025-2027

Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza	4
Art... Campo di applicazione	4
Art... Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	5
Art... Conferme.....	6
TITOLO ... ORDINAMENTO PROFESSIONALE	7
Capo I Sistema di classificazione professionale	7
Art... Progressione tra le aree	7
Art... Mansioni superiori	8
Capo II Sistema degli Incarichi.....	9
Art... Definizione, principi e tipologie	9
Art... Contenuto e requisiti degli incarichi	11
Art... Istituzione e graduazione degli incarichi.....	14
Art... Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi.....	16
Art... Valutazione degli incarichi	19
Art... Decorrenze e disapplicazioni del Titolo III.....	21

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I

Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art...

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le Aziende ed Enti del comparto indicate all'art. 6 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del **28 ottobre 2025**, **ivi compreso il personale, regolato nella specifica Sezione della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca.**
2. Al personale del comparto, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.
3. Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, istituti, RSA ed enti del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'art. 6 del Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti di contrattazione collettiva nazionale del **28 ottobre 2025** è riportato nel testo del presente contratto come "Aziende ed Enti". Il riferimento agli Istituti zooprofilattici sperimentali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 270 e s.m.i. e agli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di cui al decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288 **e smi** è riportato nel testo del presente contratto come "Istituti".
4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001". Il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come "D. Lgs. n. 502 del 1992".
5. Nel testo del presente contratto per "dirigente o responsabile" si intende il dirigente o il responsabile preposto alle strutture con gli incarichi individuati dai rispettivi ordinamenti aziendali, adottati nel rispetto delle leggi regionali di organizzazione. Con il termine di "unità operativa" si indicano genericamente articolazioni interne

delle strutture aziendali così come individuate dai rispettivi ordinamenti, comunque denominate.

Art...

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo **1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2027**, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle Aziende ed Enti mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Aziende ed Enti entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o con PEC, almeno sei mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente a tale data, entro tre mesi dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto o, se firmato successivamente a tale data, entro sei mesi dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. **A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-bis comma 1 del d. lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto**

indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del d. lgs. n. 165/2001.¹

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

Art... **Conferme**

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

¹ Sostituito il periodo "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)."

TITOLO ... ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I Sistema di classificazione professionale

Art... Progressione tra le aree

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

² Eliminato il periodo "negli ultimi tre anni in servizio o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità"

è mantenuta come assegno *ad personam* riassorbibile con l'acquisizione del differenziale economico di professionalità successivo. Il predetto assegno *ad personam* è a carico del Fondo di cui all'art... (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali). Non si dà luogo al riassorbimento dell'assegno *ad personam* se l'incremento del tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali.

5. In caso di progressione all'area del personale di elevata qualificazione, in conformità a quanto disposto dall'Art. 100 comma 1 del CCNL 2.11.2022 (Trattamento economico tabellare del personale di elevata qualificazione), non si applica il comma 4.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 18 (Progressione tra le aree) del CCNL 27.10.2025.

Art...
Mansioni superiori

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dai commi 2, 3 e 4 dell'art. 52 del d.lgs n. 165 del 2001 per la parte demandata alla contrattazione.
2. **Nell'ambito del sistema di classificazione del personale si considerano "mansioni immediatamente superiori" le attività svolte dal dipendente in modo prevalente, proprie dell'area immediatamente superiore rispetto a quelle di inquadramento del dipendente stesso.**³
3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 2 avviene nei seguenti casi:
 - a. vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante;
 - b. sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

³ Eliminati i precedenti commi 2 e 3. Il testo originale così recitava:

2. *Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano "mansioni immediatamente superiori":*
 - a. *all'interno delle categorie B e D, le mansioni svolte dal dipendente di posizione iniziale nel corrispondente profilo del livello super secondo la declaratoria riportata nell'Allegato 1 della presente Raccolta;*
 - b. *all'interno delle categorie A e C, le mansioni svolte dal dipendente nella posizione iniziale della categoria immediatamente superiore.*
 - c. *le mansioni svolte dal personale collocato nel livello Bs della categoria B, nel livello iniziale della categoria C.*
3. *Non sono mansioni immediatamente superiori quelle svolte in sostituzione di un dipendente appartenente alla medesima categoria ed allo stesso livello ma collocato in una fascia economica della progressione orizzontale superiore a quella di appartenenza.*

4. Il conferimento delle mansioni immediatamente superiori di cui al comma 2 è comunicato per iscritto al dipendente incaricato mediante le procedure stabilite **da ciascuna azienda ed ente** secondo i propri ordinamenti, che tengono conto del contenuto professionale delle attività da conferire. **La disciplina delle mansioni superiori di cui al presente articolo è oggetto di informazione ai sensi dell'art..., comma 5 (Informazione).**
5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori indicate nel comma 2 ha diritto alla differenza fra la retribuzione mensile **di cui all'art..., comma 2, lett. a) (Retribuzione e sue definizioni) relativa all'area di inquadramento del dipendente stesso e quella dell'area immediatamente superiore, ferme restando le altre voci nella misura già in godimento.**
6. **Il presente articolo non si applica all'area di elevata qualificazione.**
7. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art. 52 del d.lgs. 165/2001.
8. **Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 28 (Mansioni superiori) del CCNL 7.4.1999 e l'art. 41, comma 4 (Disposizioni particolari) del CCNL 7.4.1999.**

Capo II

Sistema degli Incarichi

Art...

Definizione, principi e tipologie

1. Il sistema degli incarichi è costituito dalle tipologie di incarico, dalla loro graduazione e dalle procedure di assegnazione, caratterizzate da trasparenza, oggettività e imparzialità delle scelte nonché dalla verifica delle competenze. Esso rappresenta una fondamentale componente del sistema classificatorio del personale.
2. Ferma restando la sovraordinazione nell'ambito dell'organizzazione aziendale e le peculiari competenze e responsabilità del Dirigente, il sistema degli incarichi si basa sui principi di maggiore responsabilità e di impegno realmente profuso, valorizzazione del merito e della prestazione professionale ed è funzionale ad una efficace organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e

sociosanitaria nazionale e regionale, finalizzati a promuovere lo sviluppo professionale, mediante il riconoscimento dell'autonomia operativa.

3. Gli incarichi richiedono lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse nell'ambito e del profilo di appartenenza nonché:
- a) per gli incarichi di posizione: assunzione diretta di responsabilità;
 - b) per gli incarichi di funzione organizzativa e professionale: significative competenze **organizzative e/o** professionali rispetto a quelle proprie del profilo posseduto. Il personale interessato esercita attività e funzioni connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.

4. Sono istituiti in tutti i ruoli i seguenti incarichi:
- a) Incarico di posizione, per il solo personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione;
 - b) Incarico di funzione organizzativa, per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari;
 - c) Incarico di funzione professionale, per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari.
- Non è consentita l'attribuzione di più incarichi contemporaneamente, fatto salvo l'incarico di sostituzione.

5. Gli incarichi, in relazione all'articolazione organizzativa di appartenenza, sono sovraordinati come segue:
- gli incarichi di posizione sono sovraordinati agli incarichi di funzione organizzativa;
 - gli incarichi di funzione organizzativa sono sovraordinati agli incarichi di funzione professionale.

6. La sovraordinazione interna alla singola tipologia incarichi di funzione organizzativa e di funzione professionale è determinata dal livello di complessità connesso a ciascun incarico secondo il modello organizzativo presente nell'Azienda o Ente con conseguente proporzionale differenziazione del trattamento economico accessorio. Le diverse tipologie di incarico, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse, possono comunque raggiungere una corrispondente valorizzazione economica nel quadro della graduazione degli incarichi prevista a livello aziendale. Le principali tipologie di incarico sono delineate nei successivi articoli e riassunte nella seguente tabella:

Area	Tipologia Incarico	Complessità		
		Base	Media	Elevata
		valori complessivi (parte fissa e variabile)		
Elevata qualificazione	Incarico di posizione	da 10.000 a 20.000		

Professionisti della salute e dei funzionari	Funzione organizzativa	---	4.000 - 9.500	9.501 - 13.500
	Funzione Professionale	1.000 -	4.000 - 9.500	9.501 - 13.500
Assistenti	Funzione Professionale	930	1.800	3.000
Operatori	Funzione Professionale	700	1.500	2.000

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce, a decorrere dall'1.1.2027, l'art. 24 (Definizione, principi e tipologie) del CCNL 2.11.2022.

Art...

Contenuto e requisiti degli incarichi

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

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

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

ovvero lo svolgimento di funzioni di primo coordinamento operativo nell'ambito del gruppo di lavoro di riferimento.

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

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

Nel calcolo dell'esperienza professionale si considerano tutti i periodi di servizio, anche non continuativi, svolti a tempo determinato e/o parziale, prestati presso Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione), altre pubbliche amministrazioni, ospedali privati accreditati e università (pubbliche o private, in Italia o all'estero), nel medesimo o corrispondente profilo.

- 5. Il presente articolo disapplica e sostituisce, a decorrere dall'1.1.2027, gli art. 25 (Contenuto degli incarichi di posizione) e 28 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione organizzativa) del CCNL 2.11.2022 e l'articolo 21 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale) del CCNL del 27.10.2025.**

Art...

Istituzione e graduazione degli incarichi

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

- b) presenza di eterogeneità e dinamicità delle condizioni ambientali di riferimento;
- c) grado di complessità, autonomia e responsabilità, anche amministrativa e gestionale, e controllo secondo gli obiettivi di pertinenza dell'incarico oggetto di assegnazione;
- d) livello di governo dei processi nell'attività/servizio di riferimento;
- e) grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
- f) valenza strategica dell'incarico oggetto di assegnazione rispetto alla mission e agli obiettivi propri dell'Azienda o Ente;
- g) affidamento di programmi di aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze formative dell'Azienda o Ente.

5. Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di posizione assume la denominazione di "Indennità di posizione"; il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di funzione assume la denominazione di "Indennità di funzione". L'indennità si compone di una parte fissa - coincidente con il valore minimo - e di una parte variabile; tali valori sono lordi per tredici mensilità e insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico definito entro il valore massimo annuo indicato nella tabella di cui all'art..., comma 6 (Definizione, principi e tipologie). Il valore dell'indennità di funzione di parte fissa assorbe e ricomprende l'eventuale valore dell'indennità di coordinamento, già ad esaurimento, prevista dall'art. 21, commi 1 e 2, del CCNL del 21.5.2018 nella misura annua lorda di euro 1.678,48 per tredici mensilità. Resta ferma la corresponsione della premialità nel caso di valutazione positiva.
6. Il valore dell'incarico di complessità base, per tutti i ruoli, è composto della parte fissa ed è stabilito in € 1.000 annui, compresa la tredicesima mensilità. Ove in sede di contrattazione integrativa siano state individuate le relative risorse a copertura nell'ambito del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, l'indennità di funzione per gli incarichi professionali di base **dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari** può essere incrementata di una quota variabile sino al raggiungimento del valore massimo annuo complessivo indicato nella tabella di cui all'art..., comma 6 (Definizione, principi e tipologie); tale quota variabile può essere diversificata per singola UO/Servizio sulla base dei criteri definiti in sede aziendale previo confronto ai sensi dell'art..., comma 3, lett. e) (Confronto).
7. L'indennità di posizione e l'indennità di funzione, qualora quest'ultima di valore superiore a 5.000 euro annui, assorbono il compenso per il lavoro straordinario fatto salvo quanto previsto al comma 8. ⁴ **L'Azienda, nei limiti del budget destinato allo straordinario, può prevedere la remunerazione delle ore di lavoro straordinario anche per gli incarichi di funzione di valore**

⁴ Eliminato il periodo "E' in facoltà dell'Azienda"

superiore a 5.000 euro annui - eventualmente fissando un plafond di ore massime remunerabili - previa contrattazione integrativa ai sensi dell'art..., comma ..., lett...) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie)⁵.

8. ⁶ Il dipendente cui è conferito un incarico di funzione svolge, laddove previsto, servizio di pronta disponibilità. In tal caso, le ore sono remunerate secondo l'art... commi 6 e 7 (Servizio di pronta disponibilità).
9. Il presente articolo disapplica e sostituisce, a decorrere dall'1.1.2027, gli art. 26 (Istituzione e graduazione degli incarichi di posizione) e 30 (Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione organizzativa e professionale) del CCNL 2.11.2022 e l'art. 23 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari) del CCNL del 27.10.2025.

Art...

Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi

1. L'incarico di posizione è conferito al solo personale, di tutti i ruoli, inquadrato nell'area del personale ad elevata qualificazione dopo il superamento del periodo di prova.
2. Gli incarichi di funzione organizzativa di media ed elevata complessità sono conferiti al solo personale, di tutti i ruoli, inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari.
3. Gli incarichi di funzione professionale sono conferiti al personale, di tutti i ruoli, inquadrato nelle aree dei professionisti della salute e dei funzionari, degli assistenti e degli operatori. Gli incarichi di funzione professionale sono conferibili anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura non superiore a € 5.000; in tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa. La percentuale massima di incarichi conferibili al personale delle aree degli assistenti e degli operatori è pari al 12% del numero degli incarichi istituiti nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari.
4. Gli incarichi ⁷ sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di cinque anni o, per i rapporti a tempo determinato e per il personale in

⁵ Eliminato il periodo "sulla base di specifica regolamentazione aziendale"

⁶ Eliminato il periodo "Il dipendente cui è conferito un incarico effettua la pronta disponibilità in relazione alla programmazione aziendale"

⁷ Eliminato il periodo "di cui al comma 1"

comando, una durata corrispondente alla durata dell'incarico o del comando. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

5. Nel caso di vacanza di incarico, prima dell'avvio della procedura selettiva aperta a tutti i potenziali candidati, è in facoltà dell'Azienda o Ente pubblicare un avviso⁸, destinato al solo personale già titolare di incarico a media ed elevata complessità, interessato a ricoprire un diverso incarico, al fine di acquisirne la disponibilità ad assumere l'incarico vacante. La selezione dei candidati avviene, in tal caso, con procedura e criteri semplificati. I criteri selettivi di comparazione dei curricula ed eventuali aspetti di natura operativa, sono regolamentati a livello aziendale e sono riportati nell'avviso.
6. Le Aziende ed Enti, previo confronto ai sensi dell'art... comma 3, lett. d) (Confronto aziendale), formulano in via preventiva i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi. Le Aziende e gli Enti provvedono altresì, con esclusione degli incarichi di base dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, all'istituzione degli incarichi e alla descrizione di ciascuno di essi.
7. Fatto salvo l'eventuale preventivo avviso di cui al comma 5, la selezione deve prevedere la valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le aree, gli ambiti e i profili e in particolare deve essere attribuito un peso equilibrato all'esperienza professionale, al titolo/i di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale, escludendo, quindi automatismi generalizzati e basati sull'anzianità di servizio. Nell'ambito della selezione per gli incarichi di funzione organizzativa o professionale sono da valorizzare la laurea magistrale o specialistica, il master universitario di primo o secondo livello o eventuali percorsi formativi.
8. Gli incarichi, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, sono attribuiti dal Direttore Generale dell'Azienda o Ente, con provvedimento scritto e motivato che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività, i criteri, la procedura di valutazione nonché i criteri di funzionamento dell'intelligenza artificiale eventualmente applicati ad essa, il trattamento economico e gli obiettivi generali da conseguire.
9. Alla scadenza dell'incarico, lo stesso è rinnovato a seguito dell'esito positivo della valutazione e all'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

⁸ Eliminato il periodo "procedura di selezione"

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 13. In caso di temporanea assenza o impedimento del titolare di un incarico di di funzione organizzativa ⁹, le Aziende o Enti possono affidare la sostituzione, nei limiti delle risorse del relativo fondo, ad altro dipendente, anche titolare di incarico di base o di altre tipologie di incarico, inquadrato nella medesima area in possesso dei relativi requisiti. Lo svolgimento dell'incarico di sostituzione è retribuito con un importo attribuito a titolo retribuzione di premialità pari al **50% della parte fissa** ¹⁰ dell'incarico sostituito; esso non può superare i 12 mesi dalla data di assegnazione. Al termine del periodo di sostituzione, qualora permanga la necessità di attribuire una nuova sostituzione sul medesimo incarico, esso va riassegnato, ove possibile, con criterio di rotazione. Il dipendente titolare dell'incarico al rientro in servizio completa il proprio periodo di incarico. Laddove il titolare cessa dal servizio l'Azienda procede alla assegnazione dell'incarico ad altro dipendente secondo le procedure selettive previste dal presente articolo. Le sostituzioni previste dal presente comma non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito della medesima area di inquadramento. Gli ulteriori aspetti di natura operativa sono regolamentati a livello aziendale.**
- 14. Nel periodo di permanenza nell'incarico il dipendente appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari può partecipare alle selezioni per la progressione economica all'interno dell'area qualora sia in possesso dei relativi requisiti.**
- 15. Il presente articolo disapplica e sostituisce, a decorrere dall'1.1.2027, l'art. 27 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di posizione) del CCNL 2.11.2022 e l'art. 22 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale) del CCNL del 27.10.2025.**

Art...

Valutazione degli incarichi

- 1. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico è soggetto a specifica valutazione annuale nonché, con esclusione degli incarichi di funzione professionale di base, a valutazione al termine dell'incarico, secondo i criteri e la procedura prevista dalla regolamentazione aziendale. Nella valutazione di termine incarico si tiene conto anche dell'esito delle valutazioni**

⁹ Eliminato il periodo "di media o elevata complessità"

¹⁰ Eliminato il periodo "20% del valore"

annuali. Il personale titolare dell'incarico di funzione professionale di base è soggetto alla sola valutazione annuale sulla performance.

- 2. I criteri e la procedura di valutazione, ivi compresi eventuali criteri di funzionamento dell'intelligenza artificiale applicati alla procedura valutativa, devono essere preventivamente posti a conoscenza dell'interessato in sede di attribuzione dell'incarico, come previsto dall'art... comma 6 (Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi).**
- 3. La valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione della retribuzione di premialità.**
- 4. Allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità l'eventuale rinnovo o l'affidamento di altro incarico, tre mesi prima della naturale scadenza dell'incarico stesso viene effettuata la valutazione di fine incarico.**
- 5. L'Azienda o Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa acquisisce, in contraddittorio, le considerazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona o legale di sua fiducia.**
- 6. Il presente articolo disapplica e sostituisce, a decorrere dall'1.1.2027, l'art. 34 (Valutazione degli incarichi di posizione e di funzione) del CCNL 2.11.2022.**

11 12

¹¹ Eliminato il seguente articolo:

Art...

Attribuzione di attività implicanti specifiche responsabilità

- 1. Al fine di compensare l'esercizio di attività che comportano specifiche responsabilità, è istituita una specifica indennità di natura accessoria denominata "Indennità per specifiche responsabilità". Essa è attribuibile dalle Aziende ed Enti, con atto formale, al personale delle aree degli Operatori e degli Assistenti, secondo i criteri generali di cui all'art..., comma 5, lett. ...) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), in un importo compreso fra € 700 e € 3.000 annui lordi per dodici mensilità, con oneri a carico del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali. Le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente articolo - che definiscano, fra gli altri, la durata dell'affidamento, nonché i criteri di attribuzione e di revoca - sono definite dalle Aziende ed Enti.**
- 2. A titolo esemplificativo e non esaustivo, gli ambiti di attività di cui al presente articolo attengono a specifiche responsabilità derivanti: dallo svolgimento di attività caratterizzate da significativa conoscenza ed esperienza maturate negli ambiti professionali e specialistici; da compiti di tutoraggio di altro personale della stessa unità organizzativa; dall'essere punto di riferimento, anche di primo coordinamento operativo, in procedimenti tecnici, amministrativi e/o contabili.**
- 3. Il presente articolo decorre dall'1.1.2027.**

¹² Eliminato il seguente articolo:

Art...

Norma transitoria

- 1. Le procedure già avviate alla data di sottoscrizione del presente contratto sono portate a termine con i requisiti già previsti nei relativi avvisi di selezione.**
- 2. Agli incarichi di funzione professionale in essere alla data del 31.12.2026 per i dipendenti inquadrati nelle aree degli assistenti e degli operatori, a decorrere dall'1.1.2027 si applica la nuova disciplina di cui all'art... (Attribuzione di attività implicanti specifiche responsabilità) con corresponsione della nuova indennità per specifiche responsabilità nell'importo già in godimento ed è mantenuta fino alla naturale scadenza già prevista per il precedente incarico.**

Art...
Decorrenze e disapplicazioni del Titolo III

- 1. Fermo restando quanto previsto nell'art... (Conferme) sono disapplicati a decorrere dall'1.1.2027:**
 - a) con riferimento al CCNL 2.11.022:**
 - l'art. 21 (Norme di prima applicazione);
 - l'art. 24 (Norma transitoria per gli incarichi di funzione professionale);
 - l'art. 33 (Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area degli assistenti e dell'area degli operatori);
 - l'art. 35 (Norma transitoria per gli incarichi di funzione organizzativa);
 - l'art. 36 (Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi);
 - l'art. 38 (Decorrenza e disapplicazioni del Titolo III);
 - b) con riferimento al CCNL 17.10.2025:**
 - l'art. 16 (Accesso all'area di elevata qualificazione);
 - l'art. 19 (Modifica agli artt. 21 e 35 del CCNL 2.11.2022);
 - l'art. 24 (Norma transitoria per gli incarichi di funzione professionale).