



CONFERENZA DELLE REGIONI
E DELLE PROVINCE AUTONOME
COMITATO DI SETTORE COMPARTO REGIONI-SANITÀ
(ART. 41, COMMA 2, D.LGS. 165/2001)

122/COMITATOREG-SAN

**ATTO DI INDIRIZZO PER IL RINNOVO CONTRATTUALE
DEL TRIENNIO 2019-2021 PER L'AREA DEL COMPARTO SANITA'**

Roma, 6 ottobre 2022

1. Premessa

Il presente atto individua gli indirizzi relativi al rinnovo contrattuale per il triennio 2019-2021.

È confermata la cornice negoziale contenuta nell'atto di indirizzo quadro per i rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021 per il personale delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.lgs. 165 del 2001, definito in accordo con i comitati di settore Regioni-Sanità ed Enti Locali.

Il presente atto di indirizzo ha recepito gli obiettivi contenuti nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale del 10 marzo 2021 e sarà attuato nell'ambito del complesso delle risorse disponibili definite nel pieno rispetto della legislazione vigente.

2. Linee di contesto generale

L'avvio delle trattative per il nuovo contratto della dirigenza dell'Area sanità avviene al termine della fase più acuta del periodo emergenziale, che ha messo in luce la capacità del SSN di far fronte a estreme criticità, anche elaborando normative e soluzioni organizzative originali, e in coincidenza con l'attuazione del PNRR, che rappresenta la nuova sfida a cui è chiamata anche la Sanità italiana.

La contingente carenza di personale medico, soprattutto in alcuni ambiti specialistici quali a titolo esemplificativo quello dell'emergenza/urgenza, anestesiologicalo, radiologico, ostetrico-ginecologico, pediatrico, psichiatrico e altri, e il fenomeno delle dimissioni volontarie che sta assumendo anche nel contesto sanitario dimensioni significative, determina la necessità di interventi a livello economico e operativo, al fine di garantire la continuità e la qualità dei servizi e limitare, per quanto possibile, le esternalizzazioni.

Vi è pertanto l'esigenza di incentivare l'ingresso nel SSN dei giovani e di trattenere/fidelizzare i professionisti che già vi operano, prevedendo sviluppi di carriera, ma anche modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare, in modo da attenuare l'uscita dal sistema pubblico dei professionisti verso l'ambito del lavoro privato e/o libero professionale.

Sempre a tal fine risulta prodromico che le aziende ed enti del SSN diano piena attuazione al sistema degli incarichi già delineato con il CCNL 2016-2018.

3. Quadro finanziario

Le tavole seguenti mostrano la previsione degli oneri per il rinnovo contrattuale dei dirigenti dell'Area della Sanità.

Tavola 1

Area Sanità - Risorse per il rinnovo contrattuale del triennio 2019-2021						
	Unità di personale al 31.12.2018 ⁽¹⁾	Retribuzione media ⁽¹⁾	Monte salari maggiorato degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ⁽²⁾ (mln. di euro)	Risorse al lordo oneri riflessi (mln di euro) ⁽³⁾		
				2019	2020	a decorrere dal 2021
Dirigenti medici	120.063	85.137	14.004	182,05	281,48	529,35
Dirigenti sanitari non medici	14.573	73.190	1.461	19,00	29,37	55,24
AREA SANITA'	134.636	83.844	15.465	201,05	310,85	584,58

(1) Dati da Conto Annuale 2018.
(2) La percentuale utilizzata per il calcolo degli oneri riflessi inclusi nel monte salari 2018 è pari al 37%.
(3) Le risorse rappresentano, rispetto al monte salari 2018, l'1,30% per l'anno 2019, il 2,01% per l'anno 2020 e il 3,78% per il 2021.

Tavola 2

Valore massimo delle ulteriori risorse a disposizione del rinnovo contrattuale	Risorse al lordo oneri riflessi (mln di euro) ⁽¹⁾
Risorse per superamento limite art. 23, comma 2 (comma 604 L.B. 2022) - 0,22% m.s. 2018	34,02

(1) Il monte salari 2018 lordo oneri riflessi del comparto Funzioni locali, utilizzato per la stima, è pari a 15.465 milioni di Euro lordo o.r. per tutta l'area. La percentuale utilizzata per il calcolo degli oneri riflessi è pari al 37%.

Nella seconda tavola sono rappresentate le risorse di cui all'art. 1, comma 604, della legge di Bilancio per il 2022 (L. n. 234/2021) che ha previsto l'integrazione delle risorse destinate ai trattamenti accessori del personale dipendente dalle Pubbliche amministrazioni, disponendo in particolare che: *“Al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, le risorse destinate ai trattamenti accessori del personale dipendente dalle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono essere incrementate, rispetto a quelle destinate a tali finalità nel 2021, con modalità e criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale relativa al triennio 2019-2021 o dai provvedimenti di determinazione o autorizzazione dei medesimi trattamenti, di una misura percentuale del monte salari 2018 da determinare, per le amministrazioni statali, nei limiti di una spesa complessiva di 110,6 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022, al lordo*

degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive, mediante l'istituzione nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze di un apposito fondo con una dotazione di pari importo e, per le restanti amministrazioni, a valere sui propri bilanci, con la medesima percentuale e i medesimi criteri previsti per il personale delle amministrazioni dello Stato, secondo gli indirizzi impartiti dai rispettivi comitati di settore ai sensi dell'articolo 47, comma 2, del predetto decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.

Ai sensi dell'articolo 48, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, le predette risorse sono a carico dei bilanci degli enti interessati.

Il contratto dovrà inoltre finalizzare le seguenti risorse:

- Risorse di cui all'art. 1, comma 293, della legge n. 234/2021 per l'istituzione di una specifica indennità di natura accessoria da riconoscere, in ragione dell'effettiva presenza in servizio, al personale della dirigenza medica operante nei servizi di pronto soccorso, nei limiti dell'importo annuo lordo di 27 milioni di euro;
- risorse destinate ai fondi per la contrattazione integrativa dall'art. 1, commi 435 e 435 bis della Legge 205 del 27 dicembre 2017 e ss.mm.ii, con modalità compatibili con il riparto delle stesse, per valorizzare il servizio e la presenza presso le strutture del Servizio sanitario nazionale del personale della dirigenza dell'Area della sanità (dirigenti medici, veterinari, sanitari, ivi compresi i dirigenti delle professioni sanitarie questi ultimi limitatamente al comma 435 bis) a partire dall'annualità successiva alla sottoscrizione del contratto;
- risorse previste dall'art. 1, commi 526, 527 e 528 della Legge n. 145 del 30 dicembre 2018 con modalità compatibili con il riparto delle stesse;

Le risorse contrattuali dovranno essere allocate secondo un criterio di tendenziale proporzionalità tra componenti stipendiali e altre voci della retribuzione.

4. Le linee principali di intervento

a) Il sistema degli incarichi dirigenziali

Il contratto nazionale dovrà prevedere una rimodulazione del sistema degli incarichi, nella salvaguardia delle prerogative dell'amministrazione ai sensi del combinato disposto degli artt. 4, 19 e 27 del d.lgs. n. 165 del 2001, verificando in particolare, la possibilità, compatibilmente con le disponibilità dei pertinenti fondi della contrattazione integrativa relativa agli incarichi contrattuali, di dar luogo ad un percorso di:

- consolidamento del sistema delineato dal CCNL 2016 -2018 dell'Area della sanità, in merito alle tipologie di incarico gestionale di struttura complessa, prevedendo una maggior coerenza con il nuovo contesto organizzativo;
- rivalutazione della retribuzione di posizione correlata all'incarico professionale di base, anche al fine di renderla coerente con il sistema degli incarichi previsto nel Comparto sanità, al fine di valorizzare l'ingresso dei giovani e rendere maggiormente competitivo il lavoro nel Servizio Sanitario Nazionale;
- armonizzazione dei valori massimi della retribuzione complessiva di posizione con il nuovo sistema degli incarichi, ivi inclusa quella relativa all'incarico di direttore di dipartimento, con esclusione, comunque, di maggiori oneri a carico dei bilanci degli enti del SSN.

b) Fondi contrattuali

Il contratto nazionale dovrà confermare l'attuale struttura dei fondi e consolidare l'attribuzione delle risorse derivanti dall'attuale definizione delle aree dirigenziali. Andrà inoltre rafforzato il concetto che le risorse dei fondi vadano spese tutte nell'anno di competenza, prevedendo altresì meccanismi semplificati e specifici, anche a livello di singoli fondi, con riferimento alla finalizzazione dei residui.

Nell'ambito delle finalizzazioni di spesa particolare attenzione dovrà essere posta a quelle voci della retribuzione che valorizzano le condizioni di lavoro e al disagio che vanno considerate una priorità assoluta da garantire in un settore come quello della Sanità che opera con continuità, assicurando il servizio 365 giorni/anno e 24ore/giorno e che presenta un costante invecchiamento della risorsa umana impiegata e, quindi, un particolare aggravio di

impegno. A tal fine sarà necessario rivedere il sistema dei compensi correlati alle condizioni di lavoro al fine di riconoscere prioritariamente il servizio prestato presso le sedi maggiormente disagiate, in particolare i servizi di emergenza/urgenza, le sedi periferiche, ecc.

Il contratto collettivo nazionale dovrà pertanto prevedere:

- che le Aziende ed Enti incrementino, ai sensi del succitato articolo 1, comma 604, della legge 234 del 2021, a decorrere dall'anno 2022, le risorse variabili dei Fondi destinati alla contrattazione integrativa del personale dipendente, rispetto a quelle destinate a tali finalità nel 2021, di una misura non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018 e comunque nei limiti delle risorse a tal fine complessivamente individuate nella Tavola 2 del Quadro finanziario di cui al paragrafo 3;
- l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 1, comma 293, della legge n. 234/2021 per l'istituzione di una specifica indennità di natura accessoria da riconoscere, in ragione dell'effettiva presenza in servizio, al personale della dirigenza medica operante nei servizi di pronto soccorso, nei limiti individuati nel Quadro finanziario di cui al paragrafo 3, indirizzando le predette risorse al fondo destinato al disagio;
- l'utilizzo delle risorse previste dai commi 435 e 435 bis della Legge 205 del 27 dicembre 2017 e ss.mm.ii, anche in una logica perequativa, per valorizzare il servizio e la presenza presso le strutture del servizio sanitario nazionale del personale della dirigenza dell'Area della sanità (dirigenti medici, veterinari, sanitari, ivi compresi i dirigenti delle professioni sanitarie, questi ultimi limitatamente alle risorse di cui al comma 435 bis);
- l'utilizzo delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 1, commi 526, 527 e 528 della Legge n. 145 del 30 dicembre 2018, destinandole prioritariamente verso i servizi di pronto soccorso;
- la possibilità per la contrattazione integrativa di implementare le voci retributive correlate alle condizioni di lavoro, compatibilmente con le risorse disponibili nei fondi per le condizioni di lavoro tenuto anche conto delle esigenze scaturenti dall'omogenizzazione della presenza in servizio di cui alla successiva lettera c);
- la destinazione delle risorse derivanti dalla percentuale degli introiti della libera professione, volte a remunerare il personale con limitata possibilità di esercizio della stessa, privilegiando, a parità di condizioni, coloro che operano nei servizi di pronto soccorso ovvero che prestano servizio in sedi disagiate.

c) Orario di lavoro

In coerenza con la normativa nazionale e comunitaria vigente in materia, il contratto nazionale, ferme restando le vigenti prerogative per i direttori di struttura complessa, dovrà omogeneizzare la presenza in servizio sulle 24 ore. per tutti i profili dirigenziali di cui al campo di applicazione del presente contratto.

Dovrà altresì, al fine di contenere il fenomeno delle dimissioni dal servizio e del pensionamento anticipato, prevedere strumenti diretti ad armonizzare le esigenze di vita e di lavoro, implementando le fattispecie e i contingenti di personale ammesso al rapporto di lavoro con impegno orario ridotto, anche in considerazione dell'età anagrafica.

d) Prestazioni aggiuntive

Nel rispetto delle norme di legge che regolano la materia ed in continuità con le precedenti indicazioni contrattuali, il nuovo contratto dovrà puntualizzare modalità e limiti nell'applicazione dell'istituto delle prestazioni aggiuntive, specie con riferimento agli ambiti con maggiore carenza di personale senza nuovi e maggiori oneri a carico dei bilanci degli enti rispetto a quelli derivanti dalla vigente disciplina contrattuale.

A tal fine le aziende dovranno garantire l'invarianza finanziaria prendendo a riferimento l'anno 2021 al netto degli eventuali finanziamenti (quali ad esempio Decreti Emergenziali, Decreto-legge 13 settembre 2012, n. 158 c.d. Balduzzi) ed includendo, nella definizione del tetto massimo, anche gli eventuali servizi reinternalizzati (cooperative/appalti). Le regioni potranno prevedere una distribuzione perequativa garantendo comunque l'invarianza finanziaria complessiva.

Per garantire la copertura dei turni di guardia con personale aziendale, evitando le esternalizzazioni, il contratto dovrà valutare la possibilità, di coinvolgere, in via residuale, nelle guardie notturne retribuite a tariffa anche ai dirigenti a rapporto non esclusivo.

e) Indennità di esclusività

Il contratto nazionale dovrà prevedere valori uniformi con riferimento al personale destinatario di tale indennità.

5. Il sistema delle relazioni sindacali

Il contratto nazionale dovrà confermare l'attuale modello, valutando la possibilità di potenziare il ruolo dell'organismo paritetico.

6. Disposizioni particolari

Il contratto nazionale dovrà individuare il trattamento giuridico ed economico del personale assunto a tempo determinato ai sensi della Legge 145/2018, art. 1 comma 548-bis.

Il contratto nazionale dovrà, infine, prevedere una figura professionale con possibilità di multi-accesso, nella quale l'assegnatario mantiene il ruolo di inquadramento e utilizza le risorse dei fondi contrattali di appartenenza. Tale figura, in particolare, dovrà riguardare il Dirigente ambientale anche in un'ottica di gestione unitaria dei fondi contrattuali nella relativa area di appartenenza.