



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

61/COMITATOREG-SAN

## **ATTO DI INDIRIZZO PER IL RINNOVO CONTRATTUALE DEL TRIENNIO 2022-2024 PER IL PERSONALE DEL COMPARTO SANITÀ.**

### **1. Premessa**

Molti paesi europei si stanno confrontando con problemi legati alla carenza di personale sanitario.

L'attuale crisi del personale sanitario e assistenziale in Europa richiede politiche per rafforzare i sistemi sanitari nazionali rendendoli più resilienti alle crisi future e attrezzandoli per affrontare efficacemente le esigenze attuali e future della popolazione.

La carenza di personale sanitario in Europa è causata principalmente da un crescente divario tra la disponibilità di operatori sanitari e l'aumento della domanda di servizi sanitari. *In Italia tale divario incide in modo particolare in quanto, a differenza di altri Paesi europei, il nostro Servizio Sanitario Nazionale ha lo scopo di garantire a tutti i cittadini, in condizioni di uguaglianza, l'accesso universale all'erogazione equa delle prestazioni sanitarie, in attuazione dell'art.32 della Costituzione.*

Parte di questo divario è dovuto al logoramento del personale dovuto anche a fenomeni di burn out e all'aumento dei tassi di intenzione di lasciare il lavoro che ha portato e potrebbe portare a una ulteriore significativa ondata di dimissioni tra gli operatori sanitari nei prossimi anni.

Occorre adottare misure per far fronte al fenomeno delle "grandi dimissioni" particolarmente gravoso nel Servizio Sanitario e invertire il tasso di abbandono degli operatori sanitari attraverso strategie di attrazione e di fidelizzazione. Gli italiani invecchiano e la domanda di assistenza sanitaria sale. La popolazione italiana è una delle più anziane al mondo: quasi il 20% supera i 65 anni di età e, secondo i dati Istat, nel 2050 circa l'8% degli italiani avrà più di 85 anni. Il sistema sanitario italiano, al momento, potrebbe non essere in grado di far fronte a questi cambiamenti, soprattutto con riferimento agli emergenti fabbisogni di personale sanitario. Con particolare riferimento al personale del comparto, in particolare la carenza di infermieri aumenta ogni anno a causa dello squilibrio tra i pensionamenti e nuove assunzioni e della scarsa attrattività del relativo corso di laurea.

Sono necessarie politiche e interventi per fornire assistenza individuale e per proteggere la salute mentale e il benessere psico-fisico degli operatori sanitari (per combattere soprattutto lo stress, la depressione e il burnout e, più in generale, per trattenere i professionisti oggi in servizio).

Segnatamente trattenere gli operatori sanitari nelle aree interne e montane è particolarmente impegnativo. Secondo il rapporto dell'OMS del 2022 "Health and Care Workforce in Europe: Time to Act" l'attrazione, il reclutamento e il mantenimento dei lavoratori in generale e nelle aree interne in particolare richiedono un insieme di interventi coordinati su istruzione, regolamentazione, incentivi finanziari e interventi di sostegno.

Il contratto collettivo nazionale del comparto sanità, per gli ambiti di competenza della contrattazione collettiva e nel limite delle risorse contrattuali allocabili, deve pertanto sempre più orientarsi verso l'individuazione di strumenti diretti a favorire migliori condizioni di lavoro e quindi l'attrattività del sistema sanitario nazionale per i professionisti della salute.

Il presente atto di indirizzo ha tenuto conto, inoltre:

- della cornice negoziale contenuta nell'atto di indirizzo quadro per i rinnovi contrattuali del triennio 2022-2024 per il personale delle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, con particolare riferimento agli ambiti della valorizzazione della valutazione al fine dell'erogazione del trattamento economico accessorio e delle progressioni economiche, della formazione del personale e del welfare contrattuale, per quanto applicabile al comparto specifico;
- degli indirizzi forniti con l'atto di indirizzo per il rinnovo contrattuale del precedente triennio, non attuati

Ha infine recepito quanto previsto dall'art.1, comma 31 della legge 30 dicembre 2023, n.213 secondo cui "Per il Servizio sanitario nazionale gli oneri di cui al comma 29 comprendono anche i riconoscimenti finalizzati a valorizzare la specificità medico-veterinaria, infermieristica e dell'altro personale secondo specifiche indicazioni da individuare nell'atto di indirizzo di cui all'articolo 47, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

## 2. Quadro Finanziario

La tabella seguente mostra la previsione degli oneri per il rinnovo contrattuale del personale del Comparto Sanità.

**Comparto Sanità - Risorse per il rinnovo contrattuale del triennio 2022-2024**

	Unità di personale al 31.12.2021 <sup>(1)</sup>	Retribuzione media <sup>(1)</sup>	Monte salari <sup>(2)</sup> (mln. di euro)	Risorse al lordo oneri riflessi (mln di euro)		
				2022	2023	2024
				0,28%	1,64%	5,78%
SANITA' - non dirigenti <sup>(3)</sup>	581.148	32.636	25.984	73,16	425,53	1.501,87
<b>TOTALE COMPARTO SANITA'</b>	<b>581.148</b>	<b>32.636</b>	<b>25.984</b>	<b>73,16</b>	<b>425,53</b>	<b>1.501,87</b>

<sup>(1)</sup> Dati da Conto Annuale 2021.

<sup>(2)</sup> La percentuale utilizzata per il calcolo degli oneri riflessi inclusi nel monte salari 2021 è pari al 37%.

<sup>(3)</sup> Include il personale del ruolo della ricerca sanitaria.

Il contratto dovrà inoltre finalizzare le risorse previste dall'art. 1 comma 526 della legge 29 dicembre 2022, n.197, norma che ha incrementato per il personale non dirigenziale del comparto sanità le risorse già previste dall'articolo 1, comma 293, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, per la

definizione della specifica indennità ivi indicata, per 70 milioni di euro dal 1° giugno 2023 al 31 dicembre 2023 e per 140 milioni di euro con decorrenza dal 1° gennaio 2024.

Ai sensi dell'art.48, comma 2, del d.lgs. n.165/2001, le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle Aziende ed Enti del Servizio sanitario nazionale sono a carico dei rispettivi bilanci. A tal fine le Aziende ed Enti provvedono ad effettuare l'accantonamento degli oneri contrattuali nei rispettivi bilanci.

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

### **3. Sistema delle Relazioni Sindacali**

Va confermato nel suo complesso il sistema delle relazioni sindacali definito dal CCNL 2.11.2022, prevedendo una maggior specificazione delle materie oggetto di informazione in modo da pervenire ad una sostanziale omogeneità con le previsioni in materia del CCNL dell'Area Sanità 2019-2021.

### **4. Condizioni di Lavoro**

Si evidenzia la necessità di rendere più attrattivo il lavoro all'interno delle Aziende ed Enti del Servizio sanitario nazionale, preservando e accrescendo il benessere psico - fisico dei lavoratori, anche attraverso la risposta al bisogno di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei professionisti. Si ritiene che la fidelizzazione e il trattenimento del personale all'interno delle Aziende dipendano non solo da aspetti economici, ma anche da altri fattori correlati al benessere organizzativo, che possano facilitare la gestione della vita familiare e lavorativa dei dipendenti.

Ferma restando l'avvenuta armonizzazione tra le discipline contrattuali e le più recenti innovazioni del quadro legale soprattutto in tema di congedi di maternità, paternità e parentali, avvenuta a seguito del D. Lgs. 105/2022, si rende necessaria una specifica attenzione dedicata all'ampliamento degli istituti e delle soluzioni contrattuali volti a favorire flessibilità oraria, conciliando le esigenze delle persone, le esigenze organizzative ed i bisogni dell'utenza.

Si ritiene, purché vi sia compatibilità con l'organizzazione del lavoro, che possano essere rivisitate ed ampliate le casistiche con priorità nell'impiego flessibile, già individuate dal contratto vigente, così come dovrebbe trovare maggiore estensione, rispetto all'unico caso previsto, la disciplina delle ferie solidali.

In relazione all'accesso alla mensa, si evidenzia la necessità di una migliore definizione delle indicazioni relative al diritto alla mensa anche con riferimento al personale turnista e all'istituto della pausa, ferma restando l'autonomia aziendale nell'organizzazione dei servizi nell'ambito delle risorse disponibili dei bilanci dei sistemi sanitari regionali.

Si ritiene, inoltre, che debbano essere potenziati gli strumenti per fidelizzare e trattenere i dipendenti all'interno delle Aziende, assicurando la continuità rispetto al precedente contratto anche in termini di consolidamento delle novità intervenute nonché attraverso l'ulteriore valorizzazione e sviluppo del Sistema degli incarichi, rendendolo più dinamico e flessibile, correlato a una costante ricognizione dei bisogni organizzativi.

In tale contesto, con l'obiettivo di valorizzare l'apporto dei professionisti non titolari di incarico di media ed elevata complessità, si propone di individuare, nei limiti delle risorse disponibili, una

maggior flessibilità rispetto al valore economico dell'incarico di base, stabilendo una fascia economica entro la quale le Aziende, in funzione delle proprie esigenze e valutazioni organizzative, possono definire il valore degli incarichi.

Si ritiene, inoltre, che la fidelizzazione dei dipendenti si possa attuare anche attraverso l'ampliamento dell'istituto del lavoro a tempo parziale, anche per periodi brevi rispondenti alle esigenze personali o familiari di particolare rilevanza.

Inoltre, preso atto dell'innalzamento dell'età pensionabile e della necessità di non disperdere le competenze e le conoscenze del personale "age", si propone di valorizzare, nell'ambito della performance individuale, le attività di "mentoring, coaching e tutoring" da parte del personale che ha raggiunto i requisiti per la pensione di anzianità.

Infine, prendendo atto del fenomeno delle dimissioni volontarie, che interessa anche il mondo della sanità, e dell'orientamento delle nuove generazioni, che tendono a moltiplicare le esperienze professionali nel corso della carriera, si ritiene necessario affinare gli strumenti volti a favorire il rientro in servizio a seguito del recesso.

Si propone, pertanto, di confermare l'istituto della ricostituzione del rapporto di lavoro, già applicato nel rispetto del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e dell'art.11 del decreto legge 30 aprile 2019, n.35, convertito con la legge 25 giugno 2019, n.60, riconoscendo al rientro, il medesimo trattamento economico maturato e consolidato al momento delle dimissioni, ad eccezione di quello correlato all'eventuale incarico ricoperto al momento della cessazione e della RIA.

## **5. Sistema indennitario**

In relazione all'incremento delle relative risorse disposto dall'art.1, comma 526 della legge 29 dicembre 2022, n.197, va prevista la possibilità di differenziare l'indennità di pronto soccorso in relazione alle figure professionali, sulla base di criteri da definire in sede di confronto regionale.

Ai sensi di quanto previsto dall'art.1, comma 31 della legge 30 dicembre 2023, n.213 va previsto un incremento dell'indennità di specificità infermieristica e dell'indennità di tutela del malato e di promozione della salute nonché la valorizzazione del restante personale, in relazione alle risorse disponibili.

## **6. Prestazioni aggiuntive**

Ad integrazione di quanto già previsto dal CCNL relativo al triennio 2019-2021 all'art. 7 comma 1 lettera d), il contratto collettivo nazionale di lavoro dovrà procedere a declinare il quadro giuridico di riferimento al fine di individuare presupposti, condizioni e limiti per il ricorso da parte delle Aziende ed Enti alle prestazioni aggiuntive, svolte ad integrazione dell'attività istituzionale, dal personale di tutti i profili del ruolo sanitario del comparto sanità. In particolare, dovrà essere previsto che il ricorso alle prestazioni aggiuntive dovrà avvenire, in via eccezionale e temporanea, allo scopo di ridurre le liste di attesa e di fronteggiare situazioni di carenza di organico ed impossibilità momentanea di coprire i relativi posti con personale in possesso dei requisiti di legge, nelle more dell'espletamento delle procedure per la copertura dei propri fabbisogni di personale. Dovrà inoltre essere richiamata l'esigenza di garantire il rispetto della vigente disciplina legislativa e contrattuale in materia di orario

di lavoro, con particolare riguardo all'orario massimo di lavoro e alla fruizione del riposo giornaliero e settimanale.

Inoltre, risulta necessario definire una tariffa oraria per la remunerazione delle prestazioni svolte, anche al fine di evitare disomogeneità nell'applicazione delle stesse nelle Aziende ed Enti del Servizio sanitario nazionale, ferma restando l'applicazione delle specifiche disposizioni legislative che prevedono tariffe particolari in determinati ambiti. In coerenza con quanto previsto dal CCNL dell'Area Sanità, il contratto dovrà individuare un limite di spesa, sulla base del costo complessivo sostenuto per l'istituto in un anno di riferimento, detratti eventuali finanziamenti derivanti da specifiche disposizioni di legge intervenute nella predetta annualità, la cui gestione dovrà essere affidata al livello di governo regionale.

## **7. Rapporto di lavoro**

Con riferimento all'istituto della Pronta Disponibilità, si propone il superamento del limite "rigido" di n. 7 turni al mese. La soluzione proposta dal contratto dell'Area sanità, cioè un numero di turni in media per mese nel quadrimestre, consente maggiore flessibilità organizzativa garantendo comunque la possibilità di conciliare i tempi di vita e di lavoro.

Altro argomento sul quale sembra opportuno intervenire, a seguito della recente giurisprudenza della Corte di Giustizia della Comunità Europea, è rappresentato dalla puntuale fruizione delle ferie, che integra un diritto di carattere fondamentale a tutela del benessere psico fisico del lavoratore. A tale riguardo, onde evitare di incorrere in contenziosi che potrebbero appesantire ulteriormente la spesa pubblica, si ritiene che il contratto dovrà indicare chiaramente la necessità di pianificare e presidiare la fruizione delle ferie da parte delle Aziende, favorendone il godimento entro i termini contrattualmente stabiliti. Per quanto riguarda ipotesi di accumulo pregresso, per il personale che ha compiuto i 62 anni di età, si chiede alle parti di individuare linee di indirizzo omogenee che ne consentano lo smaltimento, anche attraverso modalità alternative (quali, ad esempio per le sole ferie residue la fruizione ad ore, con riduzione per un periodo di tempo dell'orario di lavoro). Si chiede, altresì di prevedere, in deroga rispetto alla disposizione contrattuale vigente, la possibilità di fruire delle ferie residue anche durante il periodo di preavviso.

In coerenza con quanto già fatto con il CCNL dell'Area Sanità, si propone di definire l'obbligatorietà della indennità sostitutiva del preavviso in tutte le ipotesi di inabilità, sia assoluta e permanente ad ogni attività lavorativa che a proficuo lavoro. Per quanto riguarda, invece, i lavoratori non idonei in modo relativo e non assoluto, si chiede che, a seguito di tale giudizio medico collegiale, debba essere obbligatoriamente mutato il profilo - anche per un periodo temporaneo con relative applicazioni economiche. Sotto questo profilo si ritiene che il contratto dovrà puntualizzare che nel caso in cui il dipendente venga collocato nell'area inferiore, egli ha diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza, precisando che tale salvaguardia non comprende le specifiche voci del trattamento economico collegate al profilo professionale di inquadramento iniziale.

## **8. Valorizzazione della valutazione**

Si richiamano sul punto i contenuti dell'atto di indirizzo quadro in quanto applicabili.

## **9. Formazione del personale**

Per il personale sanitario, il ruolo centrale della formazione per la crescita e lo sviluppo delle conoscenze e competenze dei professionisti è previsto già a partire dalla riforma di cui al D. Lgs. 502/92 e s.m.i. e in particolare dall'art. 16 bis e seguenti.

Tale personale è soggetto ad una formazione continua che comprende sia l'aggiornamento professionale che la formazione permanente e consiste in attività di qualificazione specifica per i diversi profili professionali, attraverso la partecipazione a corsi, convegni, seminari, organizzati da istituzioni pubbliche o private accreditate.

E' prevista l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato.

Il personale che partecipa alla formazione obbligatoria organizzata dalle Aziende o Enti è considerato in servizio a tutti gli effetti.

Per il personale dei restanti ruoli amministrativo, tecnico, professionale e socio sanitario, la formazione dovrà in particolare perseguire l'obiettivo dello sviluppo delle competenze alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

## **10. Ordinamento professionale**

Si propone di valutare la previsione del nuovo profilo di Oss con formazione complementare in assistenza sanitaria già disciplinato dall'Accordo Stato-Regioni del 16 gennaio 2003, definendone i requisiti di accesso, l'inquadramento nell'area degli assistenti e la relativa declaratoria. Potrà altresì essere valutata l'istituzione di ulteriori profili non appartenenti ai ruoli sanitario o socio sanitario e la revisione di profili già previsti non appartenenti ai predetti ruoli.

## **11. Welfare contrattuale**

Il presente rinnovo contrattuale dovrà creare le basi per promuovere forme e schemi di "welfare aziendale" in analogia con le esperienze già da tempo in atto nel settore privato. Al di là dei vantaggi di natura fiscale, presenta caratteristiche interessanti soprattutto per quanto riguarda i benefici sul clima lavorativo e sui risultati complessivi dell'organizzazione, tali da suggerirne uno sviluppo anche all'interno della pubblica amministrazione. Gli interventi in materia hanno un costo variabile in relazione alla tipologia ed alla platea di destinatari, ragion per cui sarà opportuno valutare beneficiari e forme di intervento. La copertura di tali costi dovrà essere garantita nell'ambito delle risorse destinate alla contrattazione nazionale ed integrativa, in considerazione di una armonica disciplina tra amministrazioni pubbliche.

Si rinvia inoltre agli specifici contenuti dell'atto di indirizzo quadro in quanto applicabili.

Roma, 7 marzo 2023