



ATTO DI INDIRIZZO PER IL RINNOVO CONTRATTUALE DEL TRIENNIO 2019-2021 PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA SANITÀ

1. Premessa

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

E' 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, definiti 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.

Il presente atto potrà essere integrato in esito alle eventuali modifiche che potranno intervenire, sulle materie oggetto del presente atto, in sede conversione in legge del decreto-legge n. 80/2021, anche alla luce delle interlocuzioni con il Parlamento del sistema delle Regioni e delle autonomie locali.

2. Quadro finanziario

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

	Unità di personale al 31.12.2018 ⁽¹⁾	Monte salari con oneri riflessi ⁽²⁾ (mln. di euro)	Risorse al lordo oneri riflessi (mln di euro) ⁽³⁾		
			2019	2020	a decorrere dal 2021
COMPARTO SANITA' ⁽⁴⁾	544.482	23.195	301,54	466,22	1.015,57

⁽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 l'1,30% del monte salari per l'anno 2019, il 2,01% per l'anno 2020 e il 3,78% per il 2021, cui si aggiungono, a decorrere da quest'ultimo anno, le risorse corrispondenti all'elemento perequativo di cui all'art. 1, comma 440, lettera b), della legge n. 145/2018.

⁽⁴⁾ Include il personale del ruolo della ricerca sanitaria

Il contratto dovrà inoltre finalizzare le risorse previste dall'art. 1, c. 409 della Legge 178/2020, con decorrenza 1.1.2021, pari a 335 mln annui lordi per l'indennità di specificità infermieristica, e le risorse previste dall'art. 1, c. 414 della Legge 178/2020, con decorrenza 1.1.2021, pari a 100 mln annui lordi per l'indennità di tutela del malato e per la promozione della salute per le professioni sanitarie della riabilitazione, della prevenzione, tecnico-sanitarie e di ostetrica, assistente sociale e OSS.

Ai sensi dell'articolo 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. Il sistema di classificazione del personale

I cambiamenti organizzativi intervenuti negli ultimi anni, richiedono un intervento della contrattazione collettiva sul sistema di classificazione del personale per rafforzare l'organizzazione delle Aziende e Enti del Servizio sanitario, dando risposte alle richieste di fabbisogni di nuove professionalità e competenze e all'esigenza di valorizzare le competenze dimostrate dai dipendenti.

Nell'ottica di rafforzamento dell'organizzazione e per garantire una maggiore efficacia nella presa in carico della salute del cittadino, anche con riferimento alle recenti norme che prevedono il potenziamento della figura dell'infermiere di comunità/famiglia, la contrattazione collettiva dovrà porsi l'obiettivo di rafforzare il ruolo di specifiche posizioni e ruoli non dirigenziali.

Il contratto dovrà rivedere l'architettura degli incarichi prevedendo una struttura piramidale, con individuazione di un livello di incarichi più elevato da destinare alle posizioni che richiedano un'alta specializzazione e/o più elevati livelli di autonomia e responsabilità gestionale, professionale ed amministrativa.

4. Progressione economica

L'attuale sistema che disciplina l'istituto della progressione economica richiede un intervento della contrattazione per superare le criticità già evidenziate nel corso di questi anni da parte delle stesse Aziende ed Enti del comparto, con l'obiettivo di semplificare la procedura, anche con la definizione di criteri semplici e chiari che comportino una univoca applicazione.

La contrattazione dovrà inoltre perseguire i seguenti obiettivi:

- ferma restando l'attuale correlazione con la valutazione individuale, che dovrà essere confermata come l'elemento caratterizzante dell'istituto, prevedere un limitato riequilibrio, che valorizzi maggiormente le competenze sviluppate all'interno del servizio sanitario e che renda il sistema di progressione maggiormente inclusivo, anche sulla base di una predefinita scansione temporale, nei confronti, ad esempio, del personale con un'adeguata valutazione di performance individuale;

- prevedere la possibilità di introdurre un numero massimo di passaggi nell'arco della vita lavorativa, in un quadro di sostenibilità economico-finanziaria, equilibrio del sistema e sua razionalizzazione.

5. Risorse per il salario accessorio

Il contratto dovrà proseguire nel percorso, già iniziato nella scorsa tornata contrattuale, per il superamento degli eccessivi tecnicismi gestionali che continuano, in parte, a caratterizzare l'attuale sistema di costituzione e utilizzo dei fondi per il salario accessorio, valutando anche la possibilità di perseguire logiche perequative con riferimento alle nuove risorse previste dal contratto o da specifiche norme di legge.

Andranno riconsiderate, nell'ambito delle risorse disponibili, le singole indennità attualmente previste, razionalizzando e ricollocando le singole voci di spesa all'interno di un quadro sistemico che facendo riferimento all'intensità di cure, alla professione e al modello organizzativo, comporti elementi di sensibile semplificazione finalizzata a una applicazione certa, univoca e con minori elementi interpretativi possibili.

6. 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 del personale.

7. Disposizioni particolari

Il contratto dovrà garantire l'allineamento retributivo, rispetto al restante personale, dei valori stipendiali del personale di cui all'apposita sezione contrattuale "Ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria", mantenendo l'attuale assetto professionale e di finanziamento, in coerenza con le vigenti disposizioni normative.

Il contratto dovrà, infine, individuare le migliori soluzioni, anche considerando i lavori della commissione paritetica per la revisione dei sistemi di classificazione professionale costituita in sede Aran, al fine di cogliere le specificità delle Agenzie per la protezione dell'ambiente.

Roma, 7 luglio 2021