

ATTO DI INDIRIZZO PER IL RINNOVO CONTRATTUALE DEL TRIENNIO 2022-2024 PER L'AREA DELLA SANITA'

1. Premessa

Il presente atto di indirizzo definisce una cornice negoziale essenziale, volta a consentire la rapida chiusura del CCNL 2022–2024 dell'Area della Dirigenza Sanitaria.

L'obiettivo prioritario è quello di valorizzare al meglio le risorse disponibili e garantire, senza introdurre modifiche strutturali all'impianto normativo vigente, alcuni interventi mirati e di immediato impatto.

Tale impostazione è funzionale a consentire l'avvio, in tempi rapidi, della successiva tornata contrattuale 2025–2027, per la quale sono già stanziati specifiche risorse nella legge di bilancio per il 2025 e nella quale potranno essere affrontati i temi di maggiore complessità e di più ampio respiro.

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, e ha 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. Il 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 2022-2024

	Unità di personale al 31.12.2021 ⁽¹⁾	Monte salari con oneri riflessi ⁽²⁾ (mln. di euro)	Risorse al lordo oneri riflessi (mln di euro)		
			2022	2023	2024
AREA SANITA'	137.370	16.546	29,94 ⁽³⁾	44,23 ⁽³⁾	956,34 ⁽⁴⁾

⁽¹⁾ Dati da Conto Annuale 2021.

⁽²⁾ La percentuale utilizzata per il calcolo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni inclusi nel monte salari 2021 è pari al 37%.

⁽³⁾ Importi corrispondenti all'IVC già corrisposta ai sensi dell'articolo 1, commi 609 e 610, della legge 234/2021.

⁽⁴⁾ Importo che rappresenta il 5,78% del monte salari 2021 (maggiorato degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni) ed è comprensivo dell'IVC di cui alla precedente nota 3, come incrementata a decorrere dal 2024 ai sensi dell'articolo 1, commi 28 e 29, della legge 213/2023.

Si specifica che per il 2023 non viene computato l'importo relativo all'emolumento accessorio una tantum di cui all'articolo 1, comma 332 della legge 197/2022 attesa la natura temporanea di detto emolumento.

Tavola 2

Area Sanità - Risorse per superamento limite art. 23, comma 2 (articolo 1, comma 121, L.B. 2025)

Importo massimo delle risorse aggiuntive nei limiti previsti dalla Legge n. 207/2024 ⁽¹⁾	Risorse al lordo oneri riflessi (mln di euro) ⁽²⁾
Risorse per superamento limite art. 23, comma 2 (articolo 1, comma 121, L.B. 2025) - 0,22% m.s. 2021	36,40

⁽¹⁾ Tali risorse decorrono dal 2025.

⁽²⁾ Il monte salari 2021 lordo oneri riflessi, utilizzato per la stima, è pari a 16.546 milioni di Euro. La percentuale utilizzata per il calcolo degli oneri riflessi è pari al 37%.

Nella seconda tavola è indicato l'ammontare delle risorse corrispondenti allo 0,22 per cento del monte salari 2021 che costituisce, ai sensi del citato articolo 1, comma 121, della legge 207 del 2024, il limite complessivo massimo delle risorse ulteriori che le amministrazioni dell'Area sanità possono destinare a decorrere dall'anno 2025, in base alla propria capacità di bilancio, ai trattamenti accessori del personale dipendente, rispetto a quelle destinate a tali finalità nel 2024. Tali risorse essendo finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, non sono sottoposte al limite recato dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 2017.

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

Il contratto dovrà inoltre finalizzare le risorse previste dalle seguenti disposizioni di legge:

- Risorse di cui alla L. 207/2024, art. 1, comma 323, (Incremento indennità di pronto soccorso)¹;
- L. 207/2024, art. 1, c. 350 - risorse destinate all'incremento indennità di specificità medico- veterinaria² nei limiti degli importi complessivi lordi di 50 milioni di euro per l'anno 2025;
- L. 207/2024, art. 1, c. 351 – risorse destinate all'incremento indennità specificità sanitaria nei limiti dell'importo complessivo lordo annuo di 5,5 milioni di euro a decorrere dal 2025³.

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.

3. Il sistema degli incarichi dirigenziali

Nei limiti del quadro finanziario previsto nel precedente paragrafo, al fine di valorizzare l'ingresso dei giovani e di rendere maggiormente competitivo ed attrattivo il lavoro nel Servizio sanitario nazionale, si propone di incrementare il valore della retribuzione di posizione parte fissa, nonché di prevedere la possibilità di assegnare specifici ed ulteriori obiettivi nell'ambito dell'incarico professionale iniziale, da valorizzare economicamente attraverso la parte variabile della retribuzione di posizione, correlandola, ad esempio, al superamento di due valutazioni annuali positive.

Si propone, altresì, per le medesime motivazioni, di esplicitare la non necessità/esonerabilità del periodo di prova a seguito di conseguimento della specializzazione per i dirigenti assunti a

¹ L. 207/2024, art. 1, c. 323. Ai fini del riconoscimento delle particolari condizioni di lavoro svolto dal personale della dirigenza medica e dal personale del comparto sanità, dipendente delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale e operante nei servizi di pronto soccorso, i limiti di spesa annui lordi previsti dall'articolo 1, comma 293, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, per la definizione della specifica indennità ivi indicata, come incrementati dall'articolo 1, comma 526, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, sono ulteriormente incrementati, con decorrenza dal 1° gennaio 2025, di 50 milioni di euro complessivi, di cui 15 milioni di euro per la dirigenza medica e 35 milioni di euro per il personale del comparto sanità, e, con decorrenza dal 1° gennaio 2026, di ulteriori 50 milioni di euro complessivi, di cui 15 milioni di euro per la dirigenza medica e 35 milioni di euro per il personale del comparto sanità.

² L. 207/2024, art. 1, c. 350. Allo scopo di valorizzare le caratteristiche peculiari e specifiche della dirigenza medica e veterinaria dipendente delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale, nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale dell'area sanità i vigenti importi dell'indennità di specificità medico-veterinaria di cui all'articolo 65 del contratto collettivo nazionale di lavoro della predetta area, riferito al triennio 2019-2021, stipulato il 23 gennaio 2024, pubblicato per comunicato nella Gazzetta Ufficiale n. 59 dell'11 marzo 2024, sono incrementati nei limiti degli importi complessivi lordi di 50 milioni di euro per l'anno 2025 e di 327 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026.

³ L. 207/2024, art. 1, c. 351. Allo scopo di valorizzare le caratteristiche peculiari e specifiche della dirigenza sanitaria non medica dipendente delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale, nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale dell'area sanità il vigente importo dell'indennità di specificità sanitaria di cui all'articolo 66 del contratto collettivo nazionale di lavoro della predetta area, riferito al triennio 2019-2021, stipulato il 23 gennaio 2024, pubblicato per comunicato nella Gazzetta Ufficiale n. 59 dell'11 marzo 2024, è incrementato nei limiti dell'importo complessivo annuo lordo di 5,5 milioni di euro a decorrere dall'anno 2025.

tempo indeterminato ex L. 145/2018, in modo da evitare per sei mesi la perdita dell'incarico, che era già stato loro conferito durante il rapporto di lavoro a tempo determinato.

Al fine di assicurare una piena valorizzazione dei percorsi di carriera orientati prevalentemente sul versante professionale, con particolare riguardo agli incarichi di altissima professionalità, dovrà essere perseguito un indirizzo volto a riconoscere una valorizzazione economica degli stessi, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto dell'equilibrio complessivo del sistema degli incarichi.

Riguardo all'incarico professionale di alta specializzazione, ferma restando la valutazione comparativa dei curricula formativi e professionali e dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati, potrà essere valorizzata anche l'esperienza professionale maturata dal dirigente.

Rispetto alla retribuzione di posizione collegata al sistema degli incarichi dirigenziali, si propone di delineare in modo più preciso e netto la correlazione fra l'impegno delle Aziende ad assicurare lo sviluppo di carriera dei dirigenti attraverso l'implementazione del sistema degli incarichi e la necessità di utilizzo integrale del Fondo. Vanno pertanto declinate con maggiore precisione le modalità applicative della disposizione dettata dall'art. 23, comma 2 del CCNL 23 gennaio 2024, nella parte in cui prevede che *“Ove sia rilevato uno strutturale mancato pieno utilizzo delle risorse consolidate del fondo per la retribuzione degli incarichi, non derivante da cessazioni o assenze, l'Azienda o ente, previo confronto ai sensi dell'art. 6, comma 3, lett. d) (Confronto aziendale), procede alla rivalutazione delle retribuzioni di posizione variabile al fine di pervenire al pieno utilizzo delle predette risorse”*. In tale prospettiva, pur nel rispetto dell'autonomia organizzativa delle Aziende ed Enti, si richiama l'esigenza che le risorse del fondo siano utilizzate in modo da sostenere lo sviluppo professionale dei dirigenti, anche attraverso la progressiva valorizzazione delle retribuzioni di posizione variabile. Qualora emergano residui strutturali non riconducibili a cessazioni, assenze o a temporanea indisponibilità di professionalità, le Aziende ed Enti, previo confronto sindacale, ne disporranno l'impiego coerentemente con le finalità di valorizzazione del sistema degli incarichi.

4. Orario di lavoro

La corretta applicazione delle disposizioni contrattuali in materia di orario di lavoro di cui all'art. 27 del CCNL 23 gennaio 2024 presuppone necessariamente il pieno e corretto esercizio delle responsabilità gestionali dei dirigenti a cui è affidata la direzione delle unità operative aziendali, con riferimento agli strumenti gestionali individuati dal CCNL, in particolare la predisposizione dei piani di lavoro mensili e la verifica ed approvazione delle eccedenze orarie. Si ritiene pertanto necessario introdurre, al riguardo, specifiche forme di responsabilizzazione dei dirigenti con incarico gestionale, nell'ambito delle competenze della contrattazione collettiva in tale materia.

Tenuto conto che le Aziende sono attualmente impegnate nella complessa implementazione dei sistemi gestionali diretti a dare applicazione alle nuove disposizioni contrattuali relative all'orario di lavoro, si ritiene necessario non introdurre, nell'ambito di questo rinnovo contrattuale, modifiche alla formula di calcolo che individua il limite oltre il quale l'eccedenza deve essere recuperata, rinviando quindi al prossimo rinnovo contrattuale eventuali valutazioni sul punto.

5. Servizio di pronta disponibilità

Si ritiene di far rientrare nell'istituto della pronta disponibilità le prestazioni rese a distanza dal dirigente a seguito di chiamata, senza configurare un autonomo istituto, ma come modalità di svolgimento della pronta disponibilità stessa. Tale previsione, oltre a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dirigenti, risponde più compiutamente al criterio dell'urgenza, che rappresenta la caratteristica fondante dell'istituto.

A tal fine il contratto collettivo nazionale di lavoro potrebbe valutare di integrare la disciplina relativa al servizio di pronta disponibilità con riferimento alla predetta fattispecie dell'attività lavorativa svolta dal dirigente, a seguito di chiamata, da remoto, in luoghi diversi da quelli dello stabilimento aziendale, individuando:

- le condizioni necessarie al fine di assicurare la protezione dei dati trattati e l'assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Azienda o Ente che vengono trattate dal dirigente;
- le modalità per remunerare nell'ambito delle risorse disponibili, l'attività lavorativa svolta.

Resta ferma anche in caso di chiamata da remoto la disciplina in materia di sospensione del riposo obbligatorio di cui all'articolo 30, comma 8 del CCNL 23.01.2024.

Resta altresì fermo che, anche nei casi in cui l'attività lavorativa può essere svolta da remoto, il dirigente è comunque tenuto, ove sia richiesto, a raggiungere lo stabilimento nel tempo stabilito nell'ambito del piano annuale aziendale.

6. Ferie e festività

Un ambito 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, 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. Tali misure sono state peraltro già previste dall'ipotesi di CCNL del comparto sanità sottoscritto in data 18/06/2025.

7. Prestazioni aggiuntive

Si ritiene opportuno integrare la disciplina che individua il limite annuale del costo delle prestazioni aggiuntive prevista dall'art.89, comma 4 del CCNL 23 gennaio 2024, che indica quale riferimento il corrispondente costo complessivo sostenuto per l'anno 2021 – detratti eventuali finanziamenti derivanti da specifiche disposizioni di legge intervenute nella predetta annualità, stabilendo che la sua gestione è affidata al livello di governo regionale.

8. Ricostituzione del rapporto di lavoro

L'art.18, c.1 del CCNL 23.01.2024 prevede che il dirigente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute possa richiedere, entro 5 anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso, limitando questa possibilità all'ultima Azienda o Ente con la quale è stato instaurato il rapporto. Al fine di agevolare il più possibile il rientro dei dirigenti, in particolare medici, nel SSN, in un'ottica quanto più possibile orientata all'attrazione e alla necessità di rispondere alle esigenze dei professionisti, si propone di eliminare il riferimento alla "ultima" azienda datore di lavoro. Si ritiene, infatti, che il criterio prevalente della disposizione debba essere rappresentato dall'arco temporale di riferimento (5 anni dalla cessazione) e non dal numero di Aziende nelle quali, in tale periodo, si è prestato servizio.

Roma, 17 settembre 2025