



CORTE DEI CONTI

SEZIONI RIUNITE IN SEDE DI CONTROLLO

Presiedute dal Presidente Guido Carlino
e composte dai magistrati

Presidenti di sezione:

Carlo Chiappinelli, Ermanno Granelli, Anna Maria Rita Lentini, Manuela Arrigucci, Enrico Flaccadoro, Antonello Colosimo, Maria Annunziata Rucireta, Giuseppa Maneggio, Antonio Mezzera, Massimiliano Minerva;

Consiglieri:

Luisa D'Evoli, Elena Tomassini, Giuseppe Imparato, Vincenzo Chiorazzo, Daniele Bertuzzi, Valeria Franchi, Sergio Gasparrini, Angelo Maria Quaglini, Marco Randolfi, Vanessa Pinto, Michela Muti;

Primi Referendari:

Stefania Anna Dorigo, Laura Alesiani, Patrizia Esposito;

Referendari:

Rita Gasparo.

VISTO l'art. 100, secondo comma, della Costituzione;

VISTO il testo unico delle leggi sulla Corte dei conti, approvato con regio decreto 12 luglio 1934, n. 1214;

VISTA la legge 14 gennaio 1994, n. 20;

VISTO il regolamento per l'organizzazione delle funzioni di controllo, approvato dalle Sezioni riunite con deliberazione n. 14/DEL/2000 del 16 giugno 2000 e, in particolare, l'art. 6, comma 1, lett. b);

VISTO l'art. 47 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTA l'Ipotesi relativa al Contratto collettivo nazionale di lavoro Area Sanità - Triennio 2019-2021, pervenuta alle Sezioni riunite in sede di controllo in data 22 dicembre 2023;

SENTITI, nell'ambito dell'istruttoria, gli esperti designati dalla Presidenza del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, ai sensi dell'art. 47, c. 6, del citato decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTA la comunicazione con la quale, in data 5 gennaio 2024, sono state convocate le Sezioni riunite in sede di controllo per il giorno 16 gennaio 2024;

TENUTO CONTO delle valutazioni del Nucleo tecnico "Costo del lavoro" contenute nel rapporto n. 3/2024 dell'11 gennaio 2024;

UDITI, nella Camera di consiglio del 16 gennaio 2024, i relatori Consigliere Sergio Gasparri e Consigliere Marco Randolfi;

DELIBERA

di certificare positivamente, con le osservazioni contenute nel rapporto allegato, l'ipotesi di contratto in epigrafe.

ORDINA

la trasmissione della presente deliberazione all'ARAN - Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per le relazioni sindacali - Servizio contrattazione collettiva, al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato - IGOP, al Comitato di settore Comparto Regioni-Sanità, presso Cinsedo e al Ministero della Salute.

I RELATORI

Sergio Gasparri
F.to digitalmente

Marco Randolfi
F.to digitalmente

II PRESIDENTE

Guido Carlino
F.to digitalmente

Depositato in segreteria in data 2 maggio 2024

IL DIRIGENTE
Antonio Franco
F.to digitalmente

RAPPORTO DI CERTIFICAZIONE

Ipotesi relativa al Contratto collettivo nazionale di lavoro Area Sanità – Triennio 2019-2021

1. L'Ipotesi di contratto in esame, sottoscritta il 28 settembre 2023, è pervenuta alle Sezioni riunite in sede di controllo di questa Corte il 22 dicembre 2023, per l'esercizio del controllo previsto dall'art. 47, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001; tale norma assegna alla Corte dei conti la funzione di certificare l'attendibilità della quantificazione dei costi dei contratti collettivi nazionali, nonché la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio.

2. Il contratto riguarda l'Area della Sanità, che, ai sensi dell'art. 2, comma 5 del CCNQ del 10 agosto 2022, comprende i dirigenti medici, veterinari, odontoiatri e sanitari delle amministrazioni del comparto Sanità di cui all'art. 6 del CCNQ 3/8/2021, ivi compresi i dirigenti delle professioni sanitarie di cui all'art. 6 della legge 10 agosto 2000, n. 251, con esclusione dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali (ricompresi nell'Area Funzioni locali).

2.1. Più specificamente, le amministrazioni del comparto sanità, di cui all'art. 6 del CCNQ 3/8/2021, comprendono i seguenti enti: Aziende sanitarie e ospedaliere del Servizio sanitario nazionale; Aziende ospedaliero-universitarie; Istituti zooprofilattici sperimentali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 270 e s.m.i.; Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di cui al decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288; Ente ospedaliero Ospedali Galliera di Genova; Istituto per lo studio, la prevenzione e la rete oncologica (ISPRO); Fondazione Toscana Gabriele Monasterio per la ricerca medica e di sanità pubblica; Azienda Regionale Emergenza Sanitaria 118 - ARES 118; Azienda Regionale Emergenza Urgenza - AREU; Azienda Regionale Emergenza Urgenza Sardegna - AREUS; Azienda Zero; Ente di supporto tecnico-amministrativo regionale -ESTAR; Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali - AGENAS; Agenzia Regionale di coordinamento per la salute - ARCS; Agenzia di Controllo del Sistema Socio Sanitario Lombardo - ACSS; Agenzia Regionale per la Salute ed il Sociale Puglia - AReSS Puglia; Azienda ligure sanitaria

della regione Liguria – A.LI.SA.; Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex IPAB), che svolgono prevalentemente funzioni sanitarie; Residenze sanitarie assistite a prevalenza pubblica - RSA; Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti e per il contrasto delle malattie della Povertà – INMP; Agenzie regionali per la protezione ambientale - ARPA; Altri enti del servizio sanitario.

3. L'Ipotesi si compone di 97 articoli e di 6 Dichiarazioni congiunte. In totale l'Area è composta da una platea di circa 135mila dirigenti, di cui oltre 8.000 con rapporto non esclusivo con il SSN. I dirigenti dell'Area Sanità con rapporto di lavoro a tempo determinato sono circa 9.700. La retribuzione media dell'Area risulta pari a 83.844 euro.

4. Sul testo dell'Ipotesi di Accordo è stato espresso il parere favorevole del Comitato di settore Regioni-Sanità il 24 ottobre 2023. Inoltre, è stato rilasciato, in data 19 dicembre 2023, il parere del Governo, che è stato favorevole ancorché con la condizione di tener conto di quanto rilevato dal MEF nella nota del 7 dicembre 2023 (che ha chiesto, in particolare, la modifica, in sede di sottoscrizione definitiva, degli artt. 22, 85 e 89 e lo stralcio della Dichiarazione congiunta n. 5). Successivamente al parere del Governo, in data 21 dicembre 2023, il medesimo Comitato di settore ha inoltre nuovamente espresso parere favorevole anche con riferimento ai rilievi formulati dal MEF.

5. L'Ipotesi in esame costituisce il secondo rinnovo della tornata contrattuale 2019-2021 riferito alla dirigenza, dopo quello dell'Area Funzioni centrali, posto che i rinnovi relativi al personale non dirigente relativi allo stesso triennio 2019-2021 sono stati tutti definiti nel corso del 2022. Nella trattativa le parti hanno condiviso l'obiettivo comune del rinnovamento della Pubblica Amministrazione, con l'intento di mettere al centro il capitale umano, secondo gli impegni contenuti nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale firmato il 10 marzo tra Governo e sindacati.

5.1. Tale patto, è bene ricordarlo, riconosce alla Pubblica amministrazione un ruolo centrale di motore di sviluppo fondamentale per la ripresa conseguente all'emergenza pandemica, affermando che *“la riforma dovrà muoversi su due direttrici:*

investimenti in connettività con anche la realizzazione di piattaforme efficienti e di facile utilizzo da parte dei cittadini; aggiornamento continuo delle competenze dei dipendenti pubblici, anche selezionando nelle assunzioni le migliori competenze e attitudini in modo rapido, efficiente e sicuro”.

6. Gli atti propedeutici alla riapertura delle trattative per la contrattazione relativa al triennio 2019-2021 sono stati l’Accordo quadro sulle prerogative sindacali del 19 novembre 2019 e l’accordo quadro sulla definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale. Attraverso il primo accordo si è proceduto all’accertamento definitivo della rappresentatività nei comparti e Aree di contrattazione per il periodo 2019-2021, con conseguente rideterminazione e distribuzione delle prerogative sindacali (distacchi, permessi, ecc.); inoltre, con il secondo, è stata confermata per il triennio 2019-2021 la suddivisione (già operata con il precedente CCNQ) in quattro comparti di contrattazione collettiva (Comparto delle Funzioni centrali, Comparto delle Funzioni locali, Comparto dell’Istruzione e della ricerca e Comparto della Sanità) e relative corrispondenti quattro Aree, cui ha fatto seguito il CCNQ del 10 agosto 2022, in attuazione dell’art. 7 del CCNQ del 3 agosto 2021. Per l’individuazione della cornice generale, in data 19 aprile 2021, è stato emanato dal Ministro per la Pubblica amministrazione l’Atto di indirizzo quadro per i rinnovi contrattuali relativi alla tornata 2019-2021 per tutto il personale pubblico.

7. Contemporaneamente a tale percorso, il legislatore ha stanziato le risorse necessarie per i miglioramenti economici del personale pubblico.

Il quadro delle risorse finanziarie a disposizione

8. Con la legge di bilancio per il 2019 (art. 1, comma 436 della legge n. 145 del 30 dicembre 2018), sono stati stanziati gli oneri per la contrattazione collettiva nazionale a carico del bilancio dello Stato (Personale della Scuola e degli istituti di alta formazione artistica e musicale, dei Ministeri, delle Agenzie fiscali, della PCM e del personale statale in regime di diritto pubblico), per il triennio 2019-2021, pari a rispettivamente 1.100, 1.425 e 1.775 milioni di euro. Per le restanti amministrazioni

pubbliche, la stessa legge (comma 438) aveva previsto, in coerenza con l'art. 48, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001, la copertura di tali oneri a carico dei rispettivi bilanci. (Personale del SSN, delle Regioni, delle Università, degli EPNE, degli Enti di ricerca, degli enti artt. 60 e 70 e delle autorità indipendenti).

9. Successivamente la Legge di Bilancio per il 2020 (art. 1, comma 127 della legge 160/2019), ha stanziato ulteriori risorse, per un totale di 3.375 milioni a regime.

10. Infine, la legge di bilancio per il 2021 (art. 1, comma 959 della legge 178/2020) ha stanziato 400 milioni aggiuntivi nel 2021, per un totale di risorse pari a 3.775 milioni, di cui 1.100 per il 2019, 1.750 per il 2020 e 3.775 a regime. Tali risorse consentiranno un incremento delle retribuzioni medie complessive dell'1,3% nel 2019, del 2,01 nel 2020 e del 3,78% a regime (le percentuali di incremento sono state calcolate su 1,87 milioni di unità appartenenti al settore statale, con una retribuzione media annua pari a euro 34.250,00), calcolato sul monte salari 2018, cui va aggiunto, per il personale già destinatario dell'elemento perequativo, un ulteriore beneficio medio stimato per il personale statale nello 0,29% (con crescita a regime del 4,07%), per il restante personale pari allo 0,46%. In questa sede, è bene ricordare che l'elemento perequativo rappresenta una misura *una-tantum* introdotta dall'Accordo Governo-Sindacati del 30 novembre 2016, in favore del personale contrattualizzato collocato nei livelli retributivi più bassi, con la funzione di ridurre la forbice retributiva ed evitare gli effetti negativi dell'incremento contrattuale sui benefici previsti dall'art. 1 del DL n. 66 del 2014. Sono state stimate 2,03 milioni di unità complessive (settore statale e non) beneficiarie della misura. L'art. 1, comma 869 della LB 2021 ha specificamente destinato una quota dell'incremento di 400 milioni alla copertura a regime di tale elemento perequativo. Naturalmente, vista la sua peculiare natura di clausola volta a integrare i livelli retributivi più bassi, il beneficio relativo all'elemento perequativo non viene corrisposto al personale dirigente ed equiparato.

11. La tavola seguente riassume la globalità delle risorse stanziato dalle leggi di bilancio 2019, 2020 e 2021 per le amministrazioni i cui oneri ricadono sul bilancio statale.

AMMINISTRAZIONI STATALI
TRIENNIO 2019-2021

<i>in milioni</i>			
Disponibilità (al lordo oneri riflessi)	2019	2020	2021
Art. 1 c. 436 LB 145/2018	1.100	1.425	1.775
Art. 1 c. 127 LB 160/2019		325	1.600
Art. 1 c. 959 LB 178/2020			400
Totale	1.100	1.750	3.775

11.1. A valere sulle predette risorse si ricomprendono anche la corresponsione dell'anticipazione contrattuale IVC (indennità di vacanza contrattuale), del citato elemento perequativo (circa 250 milioni annui per il solo personale statale) e dell'eventuale anticipazione di 210 milioni sui fondi per l'accessorio del comparto sicurezza-difesa e soccorso pubblico che sono, pertanto, riassorbiti nell'ambito degli incrementi.

11.2. Per quanto specificamente attiene all'IVC, essa è corrisposta Dal 1° aprile al 30 giugno 2019, nella misura dello 0,42%, rispetto agli stipendi tabellari, e dello 0,7% a decorrere dal 1° luglio 2019. Il personale interessato dall'emolumento in questione è quello contrattualizzato ovvero destinatario di provvedimenti negoziali. Resta escluso, pertanto, il personale in regime di diritto pubblico. Dal 2021 sono stati stimati 500 milioni per il settore statale e 348 milioni per il settore non statale destinatario dei miglioramenti automatici della retribuzione.

12. Per il settore non statale sono stati previsti gli stessi incrementi contrattuali definiti per il settore statale, per i quali sono state stimate risorse (Calcolate su 1,38 milioni di unità appartenenti al settore non statale e una retribuzione media annua pari a euro 38.190) pari a 940 milioni di euro per il 2019, 1.418 milioni per il 2020 e 3.040 milioni per il 2021. Su tali risorse si ricomprendono anche quelle per l'erogazione dell'anticipazione contrattuale e per l'elemento perequativo (circa 285 milioni). In totale, per il rinnovo dei CCNL 2019-2021 relativi a tutte le amministrazioni pubbliche, le risorse necessarie risultano pari a 6.815 milioni, di cui

3.775 a carico del bilancio Stato e 3.040 a carico del bilancio degli altri enti interessati, come evidenziato nella tavola seguente.

TAVOLA 2

RIEPILOGO RISORSE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

<i>in milioni</i>			
TRIENNIO 2019-2021	2019	2020	2021
SETTORE STATALE	1.100	1.750	3.775
SETTORE NON STATALE	940	1.418	3.040
TOTALE	2.040	3.168	6.815

13. Tale quadro finanziario è stato ulteriormente rivisto dalla LB 2022 (commi 604 e 612 della legge 234/2021), in seguito a quanto definito sia dal citato Patto per l'Innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, sia dall'art. 3 del DL 80/2021 (legge 113/2021), di modifica dell'art. 1-*bis* del d.lgs. 165/2001, con cui sono stati indicati i requisiti minimi di base dei nuovi sistemi di classificazione professionale, le procedure per le progressioni tra le aree, nonché la possibilità di superare i limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio.

13.1. In particolare, il comma 604 della LB 2022 ha previsto, a decorrere dal 2022, l'incremento delle risorse da destinare al trattamento accessorio del personale nei limiti di una spesa complessiva di 110,6 milioni, corrispondente allo 0,22% del monte salari del 2018 delle amministrazioni statali; il comma 612 ha previsto l'integrazione delle risorse per i rinnovi contrattuali, all'uopo di definire i nuovi ordinamenti professionali del personale non dirigente appartenente alle amministrazioni statali, della somma di 95 milioni, a decorrere dal 2022, corrispondente allo 0,55% del monte salari 2018 relativo al predetto personale. Dal 2022, la LB ha pertanto stanziato in totale risorse pari a 205,6 milioni, di cui soltanto i citati 110,6 milioni sono riferiti anche al personale dirigente ed equiparato. Anche in questo caso, per le restanti amministrazioni non statali gli incrementi previsti con la LB 2022 saranno a carico dei rispettivi bilanci, nei limiti delle medesime percentuali previste per il personale delle amministrazioni statali.

Le risorse finanziarie per l'Area della Sanità

14. Nell'ambito delle risorse complessive come sopra illustrate, sono state definite le risorse occorrenti per il rinnovo dell'Area della Sanità (cfr. tav. 3), sulla base dell'atto di indirizzo inviato dal Comitato di settore Regioni-Sanità all'ARAN il 20 gennaio 2023, pari a 584,58 milioni a regime (corrispondenti al 3,78% del monte salari 2018), che consentono di corrispondere un incremento medio complessivo mensile ai dirigenti dell'Area Sanità di circa 241 euro, di cui 135 sullo stipendio tabellare e circa 104 per l'incremento dei Fondi.

Il citato Atto di indirizzo quantifica anche gli stanziamenti aggiuntivi che le aziende ed enti potranno prevedere a carico dei rispettivi bilanci per il superamento dei limiti di crescita dei trattamenti accessori previsti dall'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017 (comma 604 della L.B. per il 2022), in coerenza con le più specifiche indicazioni fornite dal CCNL e in misura non superiore allo 0,22% del monte salari anno 2018, corrispondenti a 34 milioni di euro. Le risorse previste dal comma 612 della LB 2022, come detto, non sono previste per le aree dirigenziali.

La tavola 3 riporta le risorse necessarie per corrispondere l'incremento del 3,78%, come quantificate dal Comitato di settore.

Tavola 3

RISORSE PER L'AREA SANITA' - TRIENNIO 2019-2021

in milioni

Unità di personale 2018	Retribuzione media 2018	Monte salari lordo o.r. 2018	2019 (1,3%)	2020 (2,01%)	2021 (3,78%)	
Dirigenti Area Sanità	134.636	83.844	15.465	201,05	310,85	584,58

Fonte: CA 2018

Oneri riflessi al 37%

15. In sede di negoziato è stato deciso di mantenere una certa proporzionalità nel beneficio medio contrattuale tra componente fissa e accessoria della retribuzione, destinando, secondo quanto riportato nella relazione tecnica dell'ARAN, la parte più rilevante alla rivalutazione del tabellare (2,10% e 1,61% ai Fondi).

Le risorse come sopra quantificate sono state destinate all'incremento degli stipendi tabellari, all'incremento dei tre Fondi dell'Area Sanità: fondo incarichi, fondo

risultato e fondo condizioni di lavoro. L'incremento del "fondo incarichi" sarà utilizzato per coprire l'incremento dei valori delle indennità di specificità medico-veterinaria (art. 65 dell'Ipotesi), oltreché per la istituzione della nuova indennità di specificità sanitaria (art. 66, erogata con decorrenza 31/12/2021), nonché per gli aumenti dei valori della retribuzione di posizione parte fissa (art. 69) e dell'indennità di struttura complessa (art. 80, a decorrere dal 31/12/2021). Ciò comporta un incremento annuo pro capite nella parte stabile del fondo incarichi pari a 1.109,31 euro, di cui massimo 4 euro annui saranno riservati alla rivalutazione della retribuzione di posizione parte variabile dei dirigenti delle professioni sanitarie (art. 72, comma 2 lett. a), con un onere complessivo nel 2022 pari a 204,61 milioni, al lordo degli oneri riflessi. Il Fondo condizioni di lavoro viene incrementato dall'Ipotesi di 136,56 euro annui pro capite (art. 73, comma 2 lett. a), con i quali vengono coperti gli incrementi dell'indennità di polizia giudiziaria (art. 81); l'onere complessivo risulta pari a oltre 25 milioni. Il Fondo risultato, dal 31/12/2021, si incrementa di 99,97 euro pro capite annui (art. 74, comma 2 lett. a), generando un onere pari a 18,45 milioni. Altri oneri sono legati al riconoscimento dell'indennità di esclusività per intero anche al personale con rapporto di lavoro esclusivo con impegno orario ridotto (art. 87, comma 10) e all'erogazione dell'una tantum al personale in servizio con rapporto di lavoro esclusivo (art. 68).

Tavola 4

AREA SANITA' - RIEPILOGO ONERI - TRIENNIO 2019-2021

	<i>in milioni</i>			
	2019	2020	2021	2022
Incremento tabellari	199,00	309,30	323,70	323,70
Incremento tabellari dirig. esaurimento	0,39	0,61	0,63	0,63
Incremento Fondo incarichi	—	—	—	204,61
Incremento Fondo condizioni di lavoro	—	—	—	25,19
Incremento Fondo risultato	—	—	—	18,45
Erogazione una tantum pers. rapp. esclusivo	—	—	251,83	—
Indennità esclusività pers. part-time	—	—	—	5,19
Clausola parti plurimi	0,01	0,01	0,01	0,01
Totale	199,40	309,92	576,17	577,78

Nella tavola 3 sono riportate solo le disponibilità specifiche del contratto, vanno però considerate ulteriori risorse previste da alcune disposizioni normative, oltre quelle già indicate relative al comma 604 della LB 2022 (cfr. tav 5):

- art. 1, commi 435 e 435-bis della legge 205/2017 per: l'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa;
- art. 1, comma 527 della legge 145/2018 cd. "risorse Inail";
- art. 1, comma 293 della legge 234/2021 per i servizi di pronto soccorso;
- art. 1, comma 407 della legge 178/2020 per l'incremento dell'indennità di esclusività.

TAVOLA 5

ULTERIORI RISORSE PER L'AREA SANTA'

	<i>in milioni</i>			
	2019	2020	2021	2022
Art. 1, commi 435 e 435-bis legge 205/2017	30,0	49,0	68,0	85,0
Art. 1, comma 527 della legge 145/2018	19,2	19,2	19,2	20,6
Art. 1, comma 407 della legge 178/2020	—	—	500,0	500,0
Art. 1, comma 293 della legge 234/2021	—	—	—	27,0
Art. 1, comma 604 legge 234/2021	—	—	—	34,0
Totale	49,2	68,2	587,2	666,6

16. La destinazione di tali risorse è dettagliata nell'art. 75 dell'Ipotesi:

- al comma 1 si prevede che le risorse relative al comma 435 siano interamente destinate al fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro e quelle del comma 435-bis ai trattamenti accessori del fondo per la retribuzione degli incarichi;
- al comma 2 si stabilisce che le risorse di cui all'art. 1 comma 293 della Legge n. 234/2021 (27 milioni) siano destinate al Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro e utilizzate per la corresponsione dell'indennità di pronto soccorso;
- al comma 3 è stabilito che le risorse di cui all'art. 1, comma 527 della legge n. 145/2018 sono destinate al Fondo per la retribuzione di risultato;
- il comma 4 ha, inoltre, previsto la facoltà, per le Aziende ed Enti, di incrementare le disponibilità del Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro e del

Fondo per la retribuzione di risultato in attuazione dell'art. 1, comma 604 della Legge di Bilancio per il 2022.

Le suddette risorse vengono ripartite tra le regioni secondo determinati criteri di riparto.

Le risorse dell'art. 1, comma 407 della legge 30.12.2020, n. 178 sono invece destinate alla rideterminazione dell'indennità di esclusività dei dirigenti medici, veterinari e sanitari (art. 64, comma 3 dell'Ipotesi), con un onere totale dal 1° gennaio 2021 pari a 500 milioni.

Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.*Analisi dei principali aspetti normativi*

17. Il nuovo testo regola i principali istituti contrattuali adeguandoli agli interventi legislativi degli ultimi anni.

17.1. Nello specifico si è proceduto a rendere esaustiva la normativa delle relazioni sindacali unitamente all'istituto dell'informazione sia preventiva sia consuntiva (Titolo II artt.4-14). Il sistema delle relazioni sindacali dovrà fungere, tra l'altro, da strumento utile a migliorare le condizioni di lavoro e la sicurezza; quanto all'informazione, si dovranno esplicitare in modo chiaro ed analitico gli atti oggetto, al livello aziendale, di informazione e fra questi quelli che devono essere oggetto di informazione preventiva.

17.2. Sono poi state ampliate le materie oggetto di confronto sindacale (art. 6) prevedendo, in particolare: linee generali di indirizzo per l'adozione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro anche con riferimento alle aggressioni sul lavoro; criteri generali di individuazione delle attività che possono essere effettuate in lavoro agile e lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi; criteri generali per la definizione delle azioni finalizzate alla prevenzione e riduzione del rischio clinico della legge 24/2017; criteri generali per la definizione delle politiche e dei piani di formazione manageriale e formazione continua; criteri generali sulla programmazione dei servizi di pronta disponibilità e di guardia, fermo restando l'onere a carico del relativo fondo; con cadenza semestrale, gli

andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 93 bis. È stato infine introdotto l'obbligo di includere le materie di Confronto Regionale, oggetto di Confronto Aziendale in assenza dell'attivazione del confronto regionale, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del CCNL (art. 7).

17.3. Quanto al contratto individuale di lavoro, l'assunzione degli specializzandi (art. 86) rientra nel rapporto di lavoro a tempo determinato, dovrà dunque essere sottoscritto un contratto individuale. Nello specifico, vengono regolate le assunzioni a tempo determinato degli specializzandi (cfr. art. 1, comma 547 e segg. della legge 145/2018), per i quali si stabilisce che il rapporto di lavoro è di tipo esclusivo, con un orario settimanale pari a 32 ore e con un incarico professionale iniziale coerente con il livello di competenze e di autonomia raggiunto e correlato all'ordinamento didattico di corso, alle attività professionalizzanti nonché al programma formativo seguito e all'anno di corso di studi superato. Le assunzioni possono essere fatte nei limiti delle disponibilità di bilancio delle aziende e nei limiti di spesa per il personale previsti dalla disciplina vigente.

17.4. Quanto al periodo di prova (art. 16) è stata eliminata l'aspettativa senza retribuzione di cui all'art. 10 del CCNL del 10.2.2004 e sostituita con la conservazione del posto di lavoro, nei casi previsti dalla disposizione in esame.

17.5. Con riferimento al sistema degli incarichi, da un lato è stato ribadito il principio dell'obbligatorietà del conferimento dell'incarico iniziale, dall'altra è stata prevista l'obbligatorietà del conferimento dell'incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo, il quale deve essere conferito ai dirigenti che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio e che siano stati valutati positivamente dal collegio tecnico (artt. 21-26). È stato inoltre introdotto il principio in base al quale il numero complessivo degli incarichi di altissima professionalità deve essere distribuito fra le varie UU. OO. e Servizi in modo proporzionale all'organico necessario all'attività ed è stato rivisto il meccanismo delle sostituzioni nel caso di assenza, impedimento, malattia o cessazione del titolare dell'incarico (art. 25). Per quanto riguarda quest'ultimo istituto, vale la pena di evidenziare che la sostituzione di

un Direttore di U.O.C. può essere affidata ad un sostituto, individuato all'interno dell'Azienda con procedura selettiva, per 9 mesi prorogabili per altri 6 mesi. Dopo tale periodo, se l'assenza perdura, la sostituzione non può essere affidata al sostituto scaduto ma deve essere rifatta la procedura selettiva. In assenza di candidati idonei, la sostituzione può essere affidata ad altro Direttore di U.O.C. di specialità equipollente o affine per 9 mesi, rinnovabile per altri 9 mesi. L'indennità di sostituzione deve essere pari al 50% della retribuzione di posizione del dirigente sostituito ed a carico del fondo di posizione. L'indennità di sostituzione del Direttore di Dipartimento è pari al 50% della retribuzione di posizione del dirigente sostituito ed è carico del bilancio aziendale

17.6. Si è poi provveduto alla riscrittura della disciplina dell'orario di lavoro, nonché degli istituti peculiari come il servizio di guardia e il servizio di pronta disponibilità.

17.7. Per quanto riguarda l'orario contrattuale viene specificato che è flessibile e funzionale al raggiungimento degli obiettivi di budget. Gli obiettivi di budget devono essere correlati alle risorse umane e strumentali presenti. Tra gli obiettivi di budget ci sono anche quelli per la retribuzione di risultato che definiscono i volumi prestazionali richiesti e i relativi tempi di attesa. Definizione chiara delle seguenti tipologie di eccedenze oraria all'orario contrattuale, della loro remunerazione e/o della possibilità di recupero: eventuale eccedenza oraria in conseguenza di obiettivi di risultato che è remunerata dal premio di risultato. Questa eventuale eccedenza si può evidenziare durante il percorso per la realizzazione di obiettivi, ha comunque un limite di ore previsto dal CCNL e non è recuperabile. Eventuale eccedenza oraria da urgenze cliniche. Questa a discrezione del dirigente è recuperabile o retribuibile come lavoro straordinario. Eventuale eccedenza oraria da piani di lavoro. Queste devono essere recuperate nell'anno di riferimento ovvero entro i primi sei mesi dell'anno successivo, compatibilmente alle condizioni servizio. Qualora superato tale periodo restassero ancora ore, il recupero deve essere effettuato entro e non oltre i successivi 6 mesi, indipendentemente dalle esigenze di servizio. Impegno orario aggiuntivo a quello effettuabile per gli obiettivi di risultato, remunerabile in Libera Professione a favore dell'Azienda. Questo prevede la volontarietà ed è possibile

solamente dopo aver garantito gli obiettivi prestazionali negoziati. Introduzione dell'obbligo per il Responsabile dell'U.O.C. o del Servizio di predisporre con periodicità mensile un piano di lavoro che schematizza le attività calendarizzate per il raggiungimento degli obiettivi e/o programmi da realizzare in conformità all'orario di lavoro settimanale.

17.8. Relativamente all'organizzazione del servizio di guardia, si precisa che deve rispondere ai seguenti principi: è organizzato normalmente su turni di 12 ore; turni di durata minore, comunque non inferiore a 6 ore, sono organizzabili nella fascia oraria diurna; può essere istituito per aree funzionali omogenee che insistono nello stesso presidio; devono riferirsi ad Unità operative/Servizi appartenenti ad aree con particolari affinità cliniche, tenendo conto delle omogenee competenze; nella loro previsione devono tener conto delle tipologie assistenziali minime esplicitate dall'allegato 1 al CCNL; il dirigente non può essere preposto a più servizi di guardia contemporaneamente; sono programmabili per il singolo dirigente non più di 5 turni di guardia notturni, calcolati come media nei 4 mesi.

17.9. Per quanto riguarda l'organizzazione del servizio di pronta disponibilità, viene precisato che deve rispondere ai seguenti principi: la pronta disponibilità ha durata di dodici ore; essa può essere articolata in orari di minore durata, comunque non inferiori a quattro ore. Tendere alla garanzia di idonee condizioni di lavoro per i dirigenti organizzati su turni, anche attraverso un percorso di graduale superamento del servizio di pronta disponibilità sostitutiva; nei servizi di anestesia e nelle U.O. di rianimazione e terapia intensiva è prevista esclusivamente la pronta disponibilità integrativa; il servizio di pronta disponibilità è assicurato utilizzando solo i Dirigenti della stessa U. O. per la quale il servizio è istituito, garantendo le necessarie competenze specialistiche; nei servizi ospedalieri il Dirigente non può essere posto in pronta disponibilità su più sedi della stessa unità operativa; il dirigente non può essere preposto a più servizi di pronta disponibilità su più presidi ospedalieri contemporaneamente.

17.10. Sono state inoltre ampliate alcune tutele come quelle concernenti le gravi patologie che necessitano di terapie salvavita e le misure in favore delle donne

vittime di violenza (art 36). Per quanto riguarda quest'ultima fattispecie, Si prevede che la dirigente vittima di violenza di genere: possa presentare domanda di trasferimento ad altra Unità Operativa/Servizio/Struttura della stessa Azienda o ad altra amministrazione pubblica ubicata in una località diversa da quella in cui si è subita la violenza, previa comunicazione all'Azienda; possa, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno e/o rientrare nell' Azienda o Ente dove prestava originariamente la propria attività o all'Unità Operativa/Servizio/Struttura di provenienza.

17.11. Infine, si è provveduto a disciplinare il lavoro agile (in sostanziale analogia a quanto previsto per il comparto).

I Fondi aziendali

18. L'atto di indirizzo, in tema di fondi contrattuali, delinea alcune linee guida. Il contratto nazionale dovrà confermare l'attuale struttura dei fondi (tre), già prevista dagli articoli 94-96 del CCNL del 19/12/2019 e rafforzare 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.

Il contratto collettivo nazionale dovrà pertanto prevedere che le Aziende ed Enti incrementino, ai sensi dell'art.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.

18.1. Gli articoli di riferimento per regolano i Fondi sono l'art.72 (Fondo per la retribuzione degli incarichi), l'art.73 (Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro) e l'art.74 (Fondo per la retribuzione di risultato), mentre l'art.75 si occupa delle altre risorse previste da specifiche disposizioni di legge.

18.2. La parte stabile del Fondo per la retribuzione degli incarichi (Art.72) è incrementata delle seguenti ulteriori risorse rispetto a quelle già previste dall'art. 94, commi 2 e 3 del CCNL 19.12.2019.

a) a decorrere dal 31.12.2021 e a valere dall'anno successivo di un importo, su base annua, pari a 1.109,31 euro pro-capite, applicati alle unità di dirigenti destinatari del presente CCNL in servizio al 31.12.2018;

b) della quota di risorse destinata al presente fondo ai sensi dell'art. 75, comma 1 (Riparto risorse previste da specifiche disposizioni di legge).

Il fondo in questione deve essere integralmente utilizzato ed eventuali risorse che annualmente a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo sono temporaneamente utilizzate nel Fondo per la retribuzione di risultato, regolamentato dall'art.74, relativo al medesimo anno e, quindi, riassegnate al fondo di cui al presente articolo a decorrere dall'anno successivo.

18.3. Il Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (Art.73), costituito anch'esso dal precedente CCNL del 19/12/2019 (Art.96) viene incrementata, nella parte stabile, a decorrere dal 31/12/2021 di 136,56 euro pro-capite, applicati alla platea di dirigenti in servizio al 31/12/2018 e delle ulteriori risorse previste da specifiche disposizioni di legge (ta li risorse, come per il Fondo per la retribuzione degli incarichi sono ripartite tra le regioni applicando agli importi annualmente disponibili i rispettivi coefficienti percentuali di cui all'allegata tabella A. Le risorse di pertinenza di ciascuna regione sono ripartite tra le Aziende ed enti, previo confronto regionale. Queste risorse, ove disponibili, alimentano anche la parte variabile dei Fondi).

18.4. Il Fondo per la retribuzione di risultato (Art.74), viene incrementato, oltre che da quanto previsto nel CCNL del 19/12/2019, a decorrere dal 31.12.2021 di un importo, su base annua, pari a 99,97 euro pro-capite, applicati alle unità di dirigenti in servizio al 31.12.2018 e anch'esso, dalle risorse previste dall'art.75 (Riparto risorse previste da specifiche disposizioni di legge).

18.5. La tavola che segue riepiloga l'incremento dei tre fondi, comprensivo degli oneri riflessi (37 per cento). L'incremento, a decorrere dal 31/12/2019, comporta

l'onere dal 2022 e a regime di 248,2 milioni di cui 204,6 relativo al Fondo incarichi, 25,2 al Fondo condizioni di lavoro e 18,4 al Fondo di risultato.

TAVOLA 1

Incremento Fondi: Incarichi - Risultato - Condizioni di lavoro

Unità di personale e valori in €

	Unità		Retribuzione media annua al 31 dicembre 2018		Incremento procapite annuo ⁽¹⁾			ONERE in mln al lordo o.r.			
	C.a. 2018	Complessiva	di cui Fondo	31-dic-21	% su retrib. compl	% su fondo	2019	2020	2021	2022 e a regime	
FONDO:											
Incarichi			17.084,15	1.109,31	1,32%	6,49%	—	—	—	204,61	
Condizioni lavoro	134.636	83.844,26	5.234,95	136,56	0,16%	2,61%	—	—	—	25,19	
Risultato			4.329,84	99,97	0,12%	2,31%	—	—	—	18,44	
Media/Totale			26.648,94	1.345,83	1,61%	5,05%	—	—	—	248,24	

⁽¹⁾ Valori indicati agli articoli 72, 73 e 74 della ipotesi di CCNL.

18.6. La stima dell'onere per gli incrementi delle voci retributive gravanti sul Fondo incarichi disposte dalla presente ipotesi, sommando le diverse indennità - di specificità medico-veterinaria (613,93 euro), di specificità sanitaria (149,53), della retribuzione di posizione parte fissa, sia di rapporto di lavoro esclusivo (180,44) che non esclusivo (7,01) e di struttura complessa (17,63), arriva alla somma di 968,54 euro pro-capite a fronte di una quota di risorse destinate al Fondo di 1.109,31 euro pro-capite.

Tabella A

Coefficienti percentuali per il riparto tra le regioni delle risorse previste da alcune disposizioni di legge

Coefficienti da applicare alle risorse disponibili di anno in anno a partire dagli anni indicati ⁽¹⁾

REGIONI	Risorse di cui all'art. 1, comma 435 della legge n. 205/2017 ⁽²⁾	Risorse di cui all'art. 1, comma 435-bis della legge n. 205/2017 ⁽³⁾	Risorse di cui all'art. 1, comma 527 della legge n. 145/2018 ⁽⁴⁾	Risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge n. 234/2021 ⁽⁵⁾
	Dall'anno 2023	Dall'anno 2023	Dall'anno 2023	Dall'anno 2022
ABRUZZO	2,451%	2,332%	2,204%	2,451%
BASILICATA	0,987%	0,973%	0,585%	0,987%
CALABRIA	3,350%	3,244%	1,256%	3,350%
CAMPANIA	8,468%	8,244%	1,145%	8,468%
EMILIA ROMAGNA	8,372%	8,444%	13,133%	8,372%
FRIULI VENEZIA GIULIA	2,330%	2,329%	2,504%	2,330%
LAZIO	8,265%	8,359%	3,847%	8,265%
LIGURIA	2,983%	2,994%	2,692%	2,983%
LOMBARDIA	13,896%	13,762%	18,983%	13,896%
MARCHE	2,757%	2,899%	2,255%	2,757%
MOLISE	0,458%	0,448%	0,351%	0,458%
PIEMONTE	7,647%	7,455%	8,154%	7,647%
PUGLIA	6,071%	6,096%	4,418%	6,071%
SARDEGNA	3,582%	4,176%	1,503%	3,582%
SICILIA	8,686%	8,764%	2,865%	8,686%
TOSCANA	7,165%	7,072%	7,252%	7,165%
UMBRIA	1,800%	1,749%	2,051%	1,800%
VALLE D'AOSTA	0,284%	0,285%	0,202%	0,284%
VENETO	7,167%	7,070%	19,966%	7,167%

⁽¹⁾ Le risorse indicate nelle norme di legge sono al lordo degli oneri riflessi nella misura del 37%. Le risorse ripartite a livello regionale ed aziendale coprono, pertanto, sia la quota che confluisce nei Fondi sia gli oneri riflessi a carico dell'Azienda questi ultimi di norma non computati all'interno dei Fondi

Fonte: Relazione tecnica, Ipotesi CCNL Area Sanità 2019-2021

La Compatibilità finanziaria

19. Il nucleo tecnico ha verificato la correttezza delle quantificazioni effettuate dall'ARAN, sulla base dei dati relativi alla consistenza, alla distribuzione e alla retribuzione media del personale, riportati nel Conto annuale 2018.

20. Riguardo la copertura degli oneri contrattuali, per le amministrazioni pubbliche, diversamente da quelle statali, per le quali le risorse sono stanziare in legge di bilancio, è operante il già citato art. 48, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale tali oneri sono posti a carico dei rispettivi bilanci. Le amministrazioni sono poi sottoposte al vincolo dell'accantonamento degli oneri contrattuali. A tale

proposito, nel primo Atto di indirizzo, il Comitato di Settore ha ribadito l'obbligo per gli enti del SSN di provvedere ad effettuare l'accantonamento degli oneri contrattuali nei rispettivi bilanci di previsione. Tale obbligo era stato introdotto dall'art. 9, comma 1 del DL n. 203 del 2005, convertito nella legge n. 248 del 2005. L'obbligo è stato riconfermato anche dall'art. 2, comma 17, della legge n. 191 del 2009. La verifica annuale del rispetto di tale previsione viene svolta dal Tavolo di verifica degli adempimenti, istituito presso il MEF ai sensi dell'art. 12 dell'Intesa Stato-Regioni del 23 marzo 2005. Il Tavolo provvede all'esame degli accantonamenti presenti sui bilanci dei singoli servizi sanitari regionali., rinvenibili sui modelli CE.

21. In seguito alla riunione con gli esperti, tenutasi in data 21 ottobre c.a., il rappresentante del MEF ha dichiarato che il Tavolo predetto ha verificato positivamente gli esiti del controllo degli accantonamenti per i rinnovi contrattuali per il triennio 2019-2021. È stato, inoltre, dichiarato che le verifiche condotte dal Tavolo negli ultimi dieci anni hanno sempre confermato l'ordinato accantonamento da parte dei singoli enti degli oneri contrattuali, in quanto tale compito ha rappresentato un elemento fondamentale di responsabilizzazione del settore sanitario, in relazione agli equilibri finanziari programmati.

In seguito alla riunione di cui sopra, inoltre, è stata inviata dall'Igespes (Ispettorato generale per la spesa sociale) la documentazione da cui risultano gli accantonamenti da parte delle Regioni per il suddetto triennio. Il Tavolo ha verificato che, a livello totale, risultano presenti accantonamenti pari a 42 milioni sul 2019; 138 milioni sul 2020 e 1.009 milioni sul 2021. Dalla nota risulta, inoltre, che il Tavolo ha impartito le stesse modalità di verifica alle regioni a statuto speciale che autofinanziano il proprio servizio sanitario regionale e che sono tenute al rispetto dei parametri della contrattazione nazionale.

22. La tavola seguente mette a confronto le risorse occorrenti con gli oneri, mostrando la compatibilità finanziaria dell'Accordo in esame.

AREA SANITA' - RISORSE E IMPIEGHI 2019-2021

	<i>milioni di euro</i>			
	2019	2020	2021	2022
Oneri	199,40	309,92	576,17	577,78
Risorse a carico bilancio Enti	201,05	310,85	584,58	584,58
Differenza	1,65	0,93	8,41	6,80

La compatibilità economica

23. Per quanto riguarda la compatibilità economica, che si riferisce alle complessive risorse contrattuali del triennio, si ritiene opportuno evidenziare la dinamica retributiva del settore pubblico, con riferimento ai principali aggregati di finanza pubblica (PIL, spesa corrente e spesa per consumi intermedi). A tal riguardo, viene sinteticamente analizzata la spesa di personale nel Pubblico impiego nell'ambito di un arco temporale relativamente lungo: dal 2010 (anno di partenza del regime di sospensione della contrattazione collettiva) al 2022 (primo anno a regime della presente ipotesi di accordo).

24. In tale periodo, la spesa per il pubblico impiego, che nel 2010 si assestava intorno ai 172,5 miliardi, a seguito del blocco della contrattazione e del turn-over, ha toccato il minimo nel 2015 (162 miliardi), con un decremento, nel quinquennio, del 6 per cento; ha poi ripreso a crescere a partire dal 2016 e negli anni successivi, raggiungendo nel 2018, a seguito della sottoscrizione dei rinnovi contrattuali relativi al triennio 2016-2018 di vari comparti, il valore del 2010. La dinamica successiva ha evidenziato una ulteriore crescita, in quanto nel 2019 sono stati siglati i contratti del personale dirigente dell'Area Sanità e dell'Area Istruzione e ricerca e, successivamente, i restanti contratti.

25. In termini di incidenza dei redditi da lavoro dipendente rispetto alle principali grandezze macroeconomiche di finanza pubblica, si riscontra fino al 2017 una progressiva riduzione del rapporto redditi su PIL, che passa da valori superiori al 10 per cento dell'inizio del periodo considerato (10,7 nel 2010) a valori inferiori ai dieci punti percentuali (con un minimo di 9,5 nel 2017), per poi crescere negli anni

successivi e assestarsi intorno al 10 per cento nel 2021. Nel 2022 il rapporto si riduce al 9,6 per cento.

26. In progressiva diminuzione la quota dei redditi rispetto alla spesa corrente (comprensiva, oltre ai redditi da lavoro dipendente e ai consumi intermedi, anche delle prestazioni sociali - circa 407 miliardi nel 2022 - e altre spese in conto corrente - per altri 97 miliardi), al netto degli interessi, che passa dal 25,9 per cento del 2010 al 21,8 nel 2022, con una diminuzione di mezzo punto percentuale nelle stime per il 2023, così come decresce il rapporto tra i redditi e i consumi intermedi.

27. Le serie di dati sopra indicati mostrano una sostanziale coerenza della spesa complessiva per le retribuzioni della generalità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e, conseguentemente, anche di quella relativa al personale destinatario della presente Ipotesi di accordo, con il *trend* delle principali grandezze economiche prese a riferimento per valutare la compatibilità della spesa con gli strumenti di programmazione e di bilancio. Rileva, infatti in generale, la circostanza che la crescita del PIL nominale sia in grado di sostenere, sotto il profilo economico una dinamica dei redditi che, sebbene non più rigidamente legata all'andamento tasso d'inflazione, continua ad essere calibrata su valori tali da non pregiudicare la variazione del potere d'acquisto. Anche il confronto tra gli effetti delle politiche salariali con le quote di spesa riguardanti i consumi intermedi non presenta particolari criticità ponendosi in una sostanziale posizione di equilibrio nell'arco di tempo osservato.

Conclusivamente, alla luce di tutto quanto sopra premesso e rappresentato, si certifica positivamente l'Ipotesi di accordo in epigrafe.