



RINNOVO CCNL SANITÀ PUBBLICA 2022/2024

**ELENCO COMPLETO
DELLE NOVITÀ
CHE ABBIAMO OTTENUTO**

Titolo II - Relazioni sindacali

Capo I - Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - Informazione

Abbiamo ottenuto l'introduzione, al comma 2, di un inciso utile a chiarire che l'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire una conoscenza approfondita della questione trattata e una valutazione del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione. Del resto, la clausola era già stata inserita nell'ipotesi di rinnovo del CCNL Funzioni centrali 2022/2024; pertanto abbiamo chiesto di armonizzare le discipline di carattere trasversale, come le relazioni sindacali. Seguendo tale metodo, abbiamo ottenuto che fosse individuato un incontro di approfondimento tra OO.SS. e parte datoriale in seguito all'informativa ricevuta sugli atti di organizzazione degli uffici di cui al comma 6 del D.lgs. 165/2001, tra cui anche il piano triennale dei fabbisogni di personale e la progressione tra le aree (ex. progressione verticale).

Diventa oggetto di informazione la costituzione dei fondi con dettaglio delle singole voci di alimentazione dell'anno di competenza, nonché le informazioni relative alla copertura assicurativa di cui all'art. 86 del CCNL 2.11.2022 (Copertura assicurativa per la responsabilità civile) e la quantificazione delle risorse di cui all'art. 66, comma 13 (Destinatari dei processi della formazione) del CCNL del 2.11.2022.

Diventano oggetto di informazione, con cadenza annuale, il numero delle cessazioni dal servizio intervenute nell'anno precedente con indicazione degli importi di eventuali differenziali economici di professionalità in godimento di ciascun dipendente cessato e, con cadenza semestrale, il dettaglio delle voci di utilizzo dei fondi aziendali dell'anno di competenza.

Art. 6 - Confronto aziendale

Abbiamo ottenuto l'ampliamento dell'arco temporale entro cui avviare il confronto dopo l'invio dell'informazione, da 5 giorni a 10 giorni, dando maggiore possibilità di far incontrare le esigenze proprie di Aziende, Enti e OO.SS.. Inoltre, il comma 4 prevede che qualora l'Azienda o l'Ente non attivi il confronto, il medesimo può essere avviato su richiesta dei soggetti sindacali.

Le materie oggetto di confronto aziendale sono integrate con le seguenti modifiche/innovazioni in grassetto:

- criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro, ivi compresa l'articolazione in turni;
- ***i criteri generali per la definizione delle azioni finalizzate alla prevenzione e riduzione del rischio, ivi incluso il rischio clinico di cui alla legge 24/2017;***
- ***alle linee generali sulla pianificazione delle attività formative cui fa seguito, con cadenza annuale, l'informativa sullo stato di attuazione dei piani di formazione e aggiornamento professionale;***
- ***con cadenza semestrale, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 21.5.2018;***

- ***criteri per la definizione dei compensi per l'attività di collaborazione di cui all'art. 32 (Attività di collaborazione);***
- ***l'eventuale estensione dei destinatari dell'art. 36, comma 11 (Ferie e riposi solidali);***
- ***le condizioni ed i criteri per l'eventuale esonerabilità dai turni notturni e dai servizi di pronta disponibilità del personale che abbia superato la soglia di 60 anni di età anagrafica.***

Art. 7 - Confronto regionale

Abbiamo integrato tra le materie oggetto di confronto regionale anche il piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale delle risorse di cui all'art. 1, comma 238 della legge 30/12/2023, n. 213, ovvero la quota di compartecipazione familiare prevista per i lavoratori transfrontalieri con la Svizzera. Si ricorda che, per previsione di legge, tali risorse dovrebbero essere destinate al sostegno del servizio sanitario delle aree di confine e prioritariamente a beneficio del personale medico e infermieristico, quale trattamento accessorio.

Art. 8 - Organismo paritetico per l'innovazione (OPI)

Viene accolta la possibilità di discutere in sede di OPI dell'esonerabilità dai turni di pronta disponibilità ed anche dai turni notturni del personale che abbia superato la soglia dei 60 anni (prima fissata a 62 anni). Non solo, è stato definito un impianto normativo definito di "age management", di cui si dirà più avanti, proprio per rispondere alle esigenze del personale in fase di invecchiamento, prevedendo proprio all'interno dell'OPI l'attuazione di politiche specifiche, oggetto poi di monitoraggio annuale.

L'OPI, inoltre, perde quel carattere di mera possibilità per diventare maggiormente efficace; e pertanto: svolge analisi, indagini e studi e propone misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento del benessere organizzativo e lavorativo del personale.

Art. 9 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono integrate con le seguenti modifiche/innovazioni in grassetto:

- ***i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 60 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 61 (Fondo premialità e condizioni di lavoro), con l'individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili per singola area;***
- ***l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno e dell'indennità di servizio festivo con onere a carico del Fondo di cui all'art. 61 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e dell'indennità e destinatari di cui all'art. 64, comma 3 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi);***
- ***l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 26, commi 12 e 13 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 7 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti;***

- **criteri per la ripartizione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023;**
- **riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione dei servizi;**
- **criteri e modalità di incentivazione della mobilità del personale ai sensi dell'art. 1, comma 59 della Legge n. 662/1996 e smi;**
- **criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;**
- **eventuale possibilità di stabilire un limite individuale di turni di pronta disponibilità su base plurimensile, comunque non superiore a 9 turni al mese, fermo restando il rispetto di un limite medio mensile, sull'arco temporale considerato, pari a sette turni.**

Quanto ai **"criteri e le modalità di incentivazione della mobilità del personale ai sensi dell'art. 1, comma 59 della Legge n. 662/1996 e smi."**, tale norma prevede che il 70% dei risparmi derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale vengano destinati, secondo modalità e criteri da definire in contrattazione integrativa, ad incentivare la mobilità del personale esclusivamente per le amministrazioni che dimostrino di aver provveduto ad attivare piani di mobilità e di riallocazione mediante trasferimento di personale da una sede all'altra dell'amministrazione stessa.

Mentre, **"i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione dei servizi"** è una norma fondamentale per partecipare all'organizzazione del lavoro nelle pubbliche amministrazioni, visti anche i cambiamenti tecnologici che sono avvenuti di recente; pertanto, abbiamo insistito fino alla fine per impedirne la cancellazione.

Infine, sebbene ne parleremo più nel dettaglio nel relativo articolato (si veda avanti art. 30), sottolineiamo che siamo stati sempre profondamente contrari alle modifiche apportate alla disciplina sulla pronta disponibilità e quanto stabilito nella bozza finale, che prevede l'eventuale ampliamento dei turni in contrattazione integrativa, è frutto di una lunga mediazione con chi voleva trasformare la pronta disponibilità in ordinaria organizzazione del lavoro per coprire i turni di lavoro estivi.

Art. 12 - Contributi sindacali

Abbiamo introdotto una norma di semplificazione amministrativa, prevedendo il passaggio automatico della delega sindacale nel caso di mobilità del dipendente presso altra Azienda o Ente, previa informativa al medesimo.

Titolo III - Ordinamento professionale

Capo I - Sistema di classificazione professionale

Art. 15 - Istituzione del profilo di "Educatore socio pedagogico"

Rispondendo ad un'esigenza comune, viene istituito nel ruolo tecnico dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari il profilo di "Educatore socio-pedagogico" ai sensi del DM 27.10.2021. Le sue funzioni sono identificabili all'interno della promozione della prospettiva pedagogico-educativa, con azioni volte ad evitare o comunque a contenere le difficoltà educativo-relazionali e le povertà educative, nonché con la costruzione di percorsi formativi per il potenziamento della crescita pedagogico-educativa e dei progetti volti alla promozione del benessere individuale e sociale. È requisito per l'accesso il diploma di laurea triennale in scienze dell'educazione appartenente alla classe L-19.

Diversamente, l'Educatore professionale socio-sanitario continua ad essere disciplinato dal DM 520 dell'8.10.1998 all'interno dei profili professionali del ruolo sanitario nell'ambito delle professioni sanitarie della riabilitazione.

Art. 16 - Accesso all'area di elevata qualificazione

Tra i nostri obiettivi, uno dei più importanti era quello di porre rimedio ad una questione molto sentita da lavoratrici e lavoratori della sanità, ovvero la possibilità di accesso in Elevata Qualificazione per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, in deroga al titolo di studio ovvero anche attraverso la laurea triennale. Ebbene, con le correzioni apportate all'Allegato A, laddove sono indicati i requisiti per l'accesso all'area per il personale di elevata qualificazione, abbiamo ottenuto tale possibilità premiando pertanto l'esperienza professionale acquisita con il tempo dagli operatori e dai professionisti della salute, fermo restando l'iscrizione all'albo professionale e il possesso di alcuni requisiti professionali come di seguito esposti:

- Laurea magistrale o specialistica accompagnata da un periodo di almeno 3 anni di esperienza in incarichi di funzione;
- Laurea triennale accompagnata da un periodo di almeno 7 anni di esperienza in incarichi di funzione;
- Titoli di studio equivalenti alla laurea triennale, ai sensi dell'art. 4 della L. 42/1999, unitamente ad un periodo di almeno 7 anni di esperienza in incarichi di funzione.

Art. 17 - Declaratoria delle aree e dei profili

Abbiamo aggiornato le declaratorie con i profili di assistente sociale e assistente tecnico. L'assistente tecnico, in particolare, rappresenta una novità importante perché permette all'autista con attestato di soccorritore di progredire verticalmente dall'area degli Operatori all'area degli Assistenti, nelle more dell'istituzione normativa del profilo specifico.

Inoltre, abbiamo integrato la declaratoria di cui all'allegato A anche con il nuovo profilo dell'assistente infermiere, istituito con Accordo Stato-Regioni del 3 ottobre 2024 come modificato dal successivo Accordo del 18 dicembre 2024, in attesa del relativo DPCM per il recepimento dei predetti accordi. La posizione della Cisl Fp sul tema è sempre stata chiara, ovvero lavorare per migliorare complessivamente le possibilità di carriera del personale in oggetto, innalzando incarichi e responsabilità dell'infermiere e scongiurando un utilizzo distorto della nuova figura dell'assistente infermiere, nell'ottica di una progressione di carriera verticale dall'OSS all'infermiere con elevate responsabilità. Continueremo a lavorare nelle opportune sedi al fine di soddisfare tali esigenze, ma ciò non toglie che fosse necessario definire all'interno del CCNL una figura professionale di fatto istituita.

Inoltre, abbiamo impedito l'abrogazione della progressione verticale in deroga al titolo di studio dell'OSS, permettendo ai dipendenti inquadrati come OSS di progredire verticalmente anche in futuro nell'Area degli Assistenti con il profilo contrattuale di OSS senior.

Art. 18 - Progressione tra le aree

Abbiamo introdotto la possibilità mancante di progressione verticale anche verso profili di diverso ruolo, oltre ad ulteriori modifiche di carattere tecnico.

Art. 19 - Modifica agli artt. 21 e 35 del CCNL 2.11.2022

Sono state accolte le nostre proposte di estendere sia la norma sulle progressioni tra le aree in deroga, ovvero l'art. 21 del CCNL 2.11.2022, sia la norma sull'attribuzione degli incarichi di funzione organizzativa in deroga, ovvero l'art. 35 del CCNL 2.11.2022, al termine di un serrato dibattito sul tema che ci ha visti trionfare e ottenere per entrambe la proroga fino al 31 dicembre 2026. Un risultato tutt'altro che scontato, ottenuto grazie alla puntualità delle richieste.

Art. 20 - Norma sul personale trasferito alle Arpa

È stata accolta da subito la nostra richiesta di confermare definitivamente la non riassorbibilità dell'assegno ad personam riconosciuto ai sensi delle disposizioni speciali di cui all'art. 1, comma 800 della L. n. 205/2017 con riferimento al personale trasferito a seguito del riordino funzionale di cui alla L. n. 56/2014, disapplicando l'art. 37 del precedente CCNL che aveva provocato problematiche di carattere interpretativo.

Capo II - Sistema degli incarichi

Art. 21 - Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione professionale

Viene introdotto nei ruoli amministrativo, professionale e tecnico dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari l'incarico di complessità media o elevata di "professionista esperto": acquisizione di competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari individuati dall'Azienda o Ente con apposito regolamento, unitamente al possesso di una esperienza professionale di tre anni, valutazione positiva della performance individuale con riferimento all'ultimo biennio o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità e assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa.

Art. 22 - Conferimento, durata, rinnovo e revoca degli incarichi di funzione organizzativa e professionale

Oltre a modifiche di carattere strutturale, abbiamo previsto che gli incarichi di funzione professionale sono conferibili anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura non superiore a € 5.000; in tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

Inoltre, sulla base di richieste avanzate da altre OO.SS., viene prevista una percentuale massima di incarichi per il personale appartenente all'area degli Operatori e all'area degli Assistenti, ovvero pari al 12% degli incarichi istituiti nell'area dei Professionisti della salute e dei Funzionari.

In aggiunta, abbiamo previsto che alla scadenza dell'incarico, l'esito positivo della valutazione e l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa realizzino la condizione per la conferma dell'incarico assegnato, introducendo pertanto un sistema automatico di riconferma dell'incarico medesimo.

Abbiamo ritenuto opportuno uniformare la disciplina in materia di "incarico ad interim" tra area dei Professionisti della salute e dei Funzionari e area dell'Elevata Qualificazione (dove veniva già riconosciuta). Pertanto, la nuova disciplina prevede che in caso di temporanea assenza o impedimento del titolare di un incarico di media o elevata complessità, le Aziende o Enti possono affidare, nei limiti delle risorse del relativo fondo, un incarico ad interim ad altro dipendente inquadrato nella medesima area in possesso dei relativi requisiti e tipologia di incarico. Lo svolgimento dell'incarico ad interim è retribuito con un importo attribuito a titolo di retribuzione di premialità pari al 20% del valore economico complessivo dell'incarico su cui è attivato l'interim; esso non può superare i 6 mesi dalla data di assegnazione. Al termine del periodo di interim, qualora permanga la necessità di attribuire un nuovo incarico ad interim sul medesimo incarico, esso va riassegnato, ove possibile, con criterio di rotazione tra i dipendenti, nell'ordine, della stessa UO/Servizio o dello stesso dipartimento o della stessa Area. Il dipendente titolare dell'incarico al rientro in servizio completa il proprio periodo di incarico. Laddove il titolare cessi dal servizio l'Azienda procede alla assegnazione dell'incarico ad altro dipendente secondo le procedure selettive previste. Gli ulteriori aspetti di natura operativa sono regolamentati a livello aziendale.

Art. 23 - Trattamento economico degli incarichi di funzione del personale dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari

Abbiamo ottenuto il riconoscimento del lavoro straordinario per i titolari di incarichi di funzione di valore inferiore a 5.000 euro, aprendo allo stesso tempo un dibattito sulla possibilità di riconoscerlo equamente a tutte le figure professionali titolari di incarichi, perequandolo alla norma di legge introdotta nella legge di Bilancio 2025 che prevede una detassazione dei compensi per lavoro straordinario pari al 5% per il personale infermieristico. Questo è un vulnus che resta aperto e su cui bisognerà trovare una soluzione al più presto.

Abbiamo convenuto, inoltre, l'elevazione dell'indennità di funzione per quanto riguarda la complessità elevata, portando il valore massimo da 13.000 a 13.500.

Infine, abbiamo introdotto la possibilità di elevare in sede di contrattazione integrativa il valore economico dell'incarico di base. Come saprete, oggi l'incarico di base viene remunerato da un'indennità fissa di 1.000 euro, elevabile in contrattazione integrativa fino ad ulteriori 300 euro. Ebbene, abbiamo innalzato quest'ultimo valore fino al 50% del valore dell'incarico, ovvero 500 euro, permettendo così alle Aziende e agli Enti con disponibilità economica di conferire incarichi di base del valore fino a 1.500 euro.

Titolo IV - Rapporto di lavoro

Capo I - Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 25 - Periodo di prova

Abbiamo introdotto importanti correttivi per tutelare il dipendente sia nello svolgimento del periodo di prova sia in caso di non superamento del medesimo e reintegra nella precedente posizione lavorativa.

Capo II – Istituti dell’orario di lavoro

Art. 27 - Orario di lavoro

Abbiamo ottenuto l’introduzione della giornata lavorativa su 4 giorni, fermo restando l’adesione volontaria del dipendente. Resta pur sempre una norma di carattere sperimentale, tenuto conto delle peculiarità e della specificità dell’attività svolta da Aziende ed Enti e della necessità di garanzia della continuità assistenziale, e fermo restando la garanzia del livello di servizi resi all’utenza. La nuova articolazione dell’orario di lavoro può in ogni caso essere introdotta solo previo confronto con le OO.SS..

Poi, con l’innovazione al comma 2, abbiamo ottenuto che le ore destinate all’acquisizione dei crediti formativi ECM rientri nell’orario di lavoro; al comma 10 che il riposo giornaliero si sospenda anche nel caso di iniziative di formazione obbligatoria in modalità telematica; nonché ai commi 12 e 13 l’eventualità di elevare in sede di contrattazione integrativa sia i tempi per le operazioni di vestizione e svestizione sia i tempi e le procedure per il passaggio di consegne.

Inoltre, si introduce una normativa contrattuale di riferimento per i controlli ufficiali effettuati, su base volontaria, dal personale dei servizi veterinari in equipe con i relativi dirigenti, al di fuori dell’ordinario orario di lavoro, da considerare come obiettivi prestazionali compensati con risorse a carico del Fondo premialità e condizioni di lavoro corrispondentemente incrementato, con oneri a carico della quota di introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe spettante alle Aziende (art. 15, co. 2, lett. a), D. Lgs. 32/2021).

Infine, si favorisce la partecipazione alle riunioni degli ordini professionali dei dipendenti che rivestono le cariche nei relativi organi senza riduzione del debito orario al fine di consentire loro l’espletamento del proprio mandato.

Art. 28 - Accesso al lavoro agile

Con le modifiche apportate in materia, abbiamo previsto la possibilità per talune specifiche categorie di dipendenti di incrementare il numero di giorni di attività resa in modalità agile intervenendo direttamente sull’accordo individuale di cui all’art. 78 (Accordo individuale) del CCNL 2.11.2022. Nello specifico, l’Azienda o Ente, previa contrattazione integrativa, avrà cura di facilitare l’accesso al lavoro agile:

- ai lavoratori che documentino particolari esigenze di salute;
- o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992
- o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità;
- o per le altre casistiche individuate sempre in sede di contrattazione integrativa.

Art. 29 - Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

È stata accolta la nostra proposta di confermare l'erogazione del buono pasto anche al personale che svolge servizio in modalità agile.

Art. 31 - Servizio di pronta disponibilità

Abbiamo introdotto numerosi correttivi sull'articolato della pronta disponibilità affinché le OO.SS. possano avere maggior controllo sull'utilizzo di tale istituto nell'attività ordinaria in azienda. Difatti, consideriamo un ottimo risultato raggiunto l'introduzione di un monitoraggio quadrimestrale delle condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione dei turni di pronta disponibilità, sulla scia di quanto già era stato ottenuto con l'art. 47 del CCNL 2.11.2022 in materia di lavoro straordinario.

Quanto al numero massimo di turni da effettuare in pronta disponibilità, siamo rimasti fermamente ancorati alla precedente formulazione che garantisce un limite di 7 turni di pronta disponibilità al mese, sebbene la parte datoriale lungo tutto l'arco della trattativa abbia più volte tentato di rilanciare al rialzo tale limite massimo, dimostrandosi interessata nello specifico ad incrementare i servizi di pronta disponibilità nel periodo estivo. Come Cisl Fp non potevamo permettere che passasse in sordina questo abuso di un istituto nato per soddisfare tutt'altre esigenze e non per coprire giornate di ferie e malattie nei casi di carenza di organico. L'introduzione della possibilità di innalzare il limite massimo dei 7 giorni in contrattazione integrativa è il risultato di una mediazione tra la nostra posizione e quella datoriale: possono esserci specifiche casistiche in cui la pronta disponibilità diventi l'unica soluzione percorribile, ma volevamo comunque che fossero i nostri delegati nelle Aziende e negli Enti del SSN a valutare caso per caso e ad intraprendere decisioni in merito.

Infine, abbiamo dato una risposta concreta ed immediatamente efficace a tutti quei dipendenti delle ARPA per cui il servizio di pronta disponibilità, al contrario di quanto avviene per il personale sanitario e socio-sanitario, diventa una risorsa importante, essendo un elemento intrinseco per lo svolgimento della propria prestazione lavorativa. In tale circostanza, un limite massimo di servizi già definito rischiava di creare un danno alle lavoratrici e ai lavoratori delle ARPA e, pertanto, abbiamo previsto esclusivamente per quest'ultima categoria di personale la possibilità di svolgere più di sette servizi di pronta disponibilità mensili, e in ogni caso non più di nove, da calcolare come media nell'arco di un quadrimestre.

Art. 32 - Prestazioni aggiuntive

In materia, siamo riusciti a mediare un buon risultato prevedendo una tariffa oraria per tali prestazioni pari a 50 euro lordi onnicomprensivi al netto degli oneri riflessi a carico del bilancio dell'Aziende ed Ente.

Si ricorda che le prestazioni in oggetto sono normate dai commi 218 e ss. della L. 213/2023, ovvero la finanziaria del 2024, che restringe il campo di applicazione esclusivamente al personale medico e infermieristico. Abbiamo provato ad individuare una soluzione per estendere il beneficio anche agli Operatori Socio-Sanitari, ma la nostra proposta non è stata accolta. Ciononostante, viene confermato il diritto degli operatori delle professioni sanitarie con orario di lavoro a tempo pieno ad effettuare, su base volontaria, prestazioni aggiuntive al di fuori dell'orario di lavoro richieste in via eccezionale e temporanea ad integrazione dell'attività istituzionale dalle Aziende o Enti ai propri dipendenti allo scopo di ridurre le liste di attesa. Quanto alla tariffa oraria, sono eventualmente fatti salvi accordi di maggior favore in essere. In ogni caso, le Aziende ed Enti attuano le disposizioni di cui al presente articolo nel rispetto delle direttive nazionali e regionali in materia nonché dell'art. 7, comma 1, lett. c) (Confronto regionale) adottando apposito regolamento. Le prestazioni aggiuntive sono svolte nel rispetto del D. Lgs. 66/2003 in materia di riposo giornaliero e settimanale e di orario massimo di lavoro.

Art. 33 - Attività di collaborazione

Abbiamo ottenuto l'introduzione di due nuovi istituti che permettono al dipendente, su base volontaria, di fornire il proprio supporto all'attività libero-professionale del personale medico. Sull'argomento, si ricorda che è obiettivo della Cisl Fp eliminare ogni disuguaglianza tra personale medico e non medico in materia di attività libero-professionale. La norma in esame, pertanto, sebbene non sia una soluzione definitiva, in quanto vi sono al momento degli impedimenti di carattere normativo da superare per via legislativa, rappresenta comunque un primo passo nella giusta direzione.

Nello specifico, si prevede che l'Azienda o l'Ente possa richiedere al dipendente con orario di lavoro a tempo pieno "attività di collaborazione diretta o indiretta" alla libera professione intramuraria del dirigente sanitario o dell'equipe medica.

È attività di collaborazione diretta l'attività infermieristica, ostetrica, tecnico sanitaria e di riabilitazione svolta dal personale appartenente all'Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari direttamente connessa alla prestazione libero-professionale. Tale attività è consentita solo dopo che l'intero orario di servizio sia stato effettivamente reso.

È attività di collaborazione indiretta l'attività che si esplica nei compiti di organizzazione e di gestione amministrativa, tecnica e sanitaria ed in quelli di vigilanza e di controllo, accoglienza degli utenti nonché in tutti gli altri compiti indirettamente connessi alla esecuzione delle prestazioni libero-professionali. Il personale che effettua collaborazione indiretta presta la propria opera di norma durante l'orario di lavoro.

L'attività di collaborazione può essere effettuata anche in modo autonomo, non simultaneo, laddove le specifiche professionalità del personale del ruolo sanitario abbiano titolo a realizzare parte della prestazione con le competenze proprie del profilo professionale.

I compensi per le attività di collaborazione alla libera professione intramuraria sono corrisposti utilizzando gli introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe individuate in sede aziendale secondo le disposizioni vigenti, previo confronto annuale.

Art. 34 - Attività esercitabili dal personale delle professioni sanitarie al di fuori delle strutture dell'Azienda o Ente di appartenenza in base a disposizioni di legge

Abbiamo disciplinato il diritto del personale inquadrato all'interno dell'Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari a svolgere attività di libera professione extramoenia, al di fuori dell'orario di servizio e limitando l'applicazione delle incompatibilità previste dall'articolo 4, comma 7, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, e dall'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Abbiamo accolto positivamente la proposta presentata da Aran, pur rilevando l'importanza di intervenire per via legislativa sulla normativa in materia, ancora precaria poiché vincolata alla data ormai vicina del 31 dicembre 2025 e limitata allo svolgimento di libera professione extra-muraria ma non ancora intramuraria. Ad ogni buon conto, se l'impasse normativa riuscisse a sbloccarsi a breve, l'articolo contrattuale potrebbe ben governare l'esercizio di tale diritto per gli operatori delle professioni sanitarie appartenenti all'Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari che, al di fuori dell'orario di lavoro, svolgono attività sanitarie in favore dei singoli utenti.

Capo II - Ferie e festività

Art. 35 - Ferie e recupero festività soppresse

Abbiamo chiarito che, nel caso di mobilità, le ferie maturate e non godute dal dipendente presso l'Azienda o Ente di provenienza vengono conservate e sono fruitive presso la nuova Azienda o Ente. Inoltre, al fine di dare corretta applicazione a quanto stabilito dalla giurisprudenza comunitaria in materia, abbiamo previsto che l'Azienda o Ente concorda, tenuto conto delle richieste dei dipendenti, la pianificazione delle ferie annuali degli stessi e ne presidia il godimento al fine di garantire la loro fruizione nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. Esse sono fruitive, previa autorizzazione espressa e tempestiva, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio. La pianificazione concordata delle ferie estive avviene entro il primo quadrimestre dell'anno. L'Azienda si assicura che il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali invitandolo, se necessario formalmente, a farlo informandolo, nel contempo, in modo accurato e in tempo utile a garantire che tali ferie siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo e la distensione cui esse sono volte a contribuire.

Art. 36 (Misure per lo smaltimento delle ferie pregresse)

Art. 37 (Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore)

Fermo restando l'obbligo di cui al precedente articolo, si prevede la possibilità di fruire delle giornate di ferie relative ad anni precedenti anche attraverso ulteriori modalità, proprio per evitarne la monetizzazione o il non godimento. Una delle soluzioni individuate è il godimento ad ore delle medesime, purché il lavoratore ne faccia richiesta su base volontaria. Un'altra delle soluzioni, invece, è il godimento delle ferie durante il periodo di preavviso, eliminando l'ostacolo imposto in materia dalle previgenti disposizioni contrattuali.

Art. 38 - Ferie e riposi solidali

Abbiamo ottenuto l'estensione del campo di applicazione della norma, difatti consentendo ai dipendenti che necessitano di portare assistenza non solo ai figli minori, ma anche ai figli maggiorenni o ad altri parenti entro il primo grado, di fruire delle ferie e dei riposi solidali ceduti su base volontaria dai propri colleghi.

Capo III - Permessi, assenze e congedi

Art. 39 - Permessi previsti da particolari disposizioni di legge

Abbiamo precisato che le Aziende ed Enti consentono, compatibilmente con le esigenze organizzative, la partecipazione dei dipendenti alle attività delle Associazioni di volontariato di cui al D. Lgs. 3 luglio 2017, n. 117 e D. Lgs. 2 gennaio 2018, n. 1 per le attività di protezione civile.

Art. 40 - Assenze per malattia

Abbiamo aggiornato la disciplina in materia di inidoneità permanente e assoluta, ivi inclusa quella a proficuo lavoro e abbiamo integrato il comma relativo al trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia. Tale ultima modifica, in particolare, permette ai dipendenti in malattia di godere di una retribuzione complessiva nei primi 18 mesi di malattia più ampia rispetto alla formulazione precedente, comprendendo all'interno del calcolo percentuale anche tutte gli elementi fissi della retribuzione e le relative indennità.

Art. 41 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

Abbiamo esteso la disciplina in materia anche ai casi di trapianti di organi e/o tessuti, dunque escludendo i periodi di assenza dal computo del comparto.

Art. 44 - Congedi dei genitori

Abbiamo ottenuto la tutela definitiva del diritto dei genitori in congedo parentale a ricevere il trattamento corrispondente previsto ai sensi dell'art. 34 comma 5 del D.lgs. n. 151/2001 come modificato dal D.lgs. n. 105/2022, ovvero che tutti i periodi di congedo parentale, anche quelli successivi ai primi trenta giorni, sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

Art. 45 - Congedo parentale su base oraria

Abbiamo guadagnato la possibilità per i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, in servizio presso le Aziende ed Enti del comparto, di fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, anche solo per parte di essi e/o per periodi definiti, secondo le modalità previste dal presente articolo. Resta ferma la facoltà del dipendente di interrompere in qualsiasi momento la fruizione del congedo su base oraria.

Capo IV - Formazione del personale

Art. 47 - Pianificazione strategica di conoscenza e saperi

Abbiamo precisato che le Aziende ed Enti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 66, comma 3 del CCNL 2.11.2022 (Destinatari dei processi della formazione), favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base, quelle relative al lavoro agile e quelle relative alla telemedicina. Per il personale dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico la formazione persegue, in particolare, obiettivi di sviluppo delle competenze alla transizione ecologica e semplificazione amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Art. 48 - Formazione continua, formazione obbligatoria ed ECM

Abbiamo potenziato la formazione continua ECM, prevedendo che l'Azienda o l'Ente deve garantire l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni. Inoltre, abbiamo anche restituito centralità alla formazione del personale dei ruoli ulteriori rispetto al ruolo sanitario, prevedendo l'impegno a perseguire l'obiettivo dello sviluppo delle competenze attraverso un processo di apprendimento continuo che comprende interventi di aggiornamento professionale e di formazione permanente, consistente in attività di qualificazione specifica per i diversi profili professionali.

Abbiamo ottenuto la garanzia di 24 ore annuali destinate alla formazione continua, alla formazione obbligatoria e alle altre attività formative previste nel PIAO aziendale.

In aggiunta, abbiamo previsto la possibilità per il dipendente di richiedere al proprio dirigente o responsabile specifici percorsi di formazione coerenti con il profilo di inquadramento fino ad un massimo del 30% dei crediti formativi annuali.

Infine, abbiamo specificato che la formazione rappresenta un diritto-dovere del dipendente e il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda o Ente e rientrano nel finanziamento di cui all'art. 66, comma 13 del CCNL 2.11.2022 (Destinatari dei processi della formazione). Al fine di consentire la realizzazione del predetto obiettivo formativo potrà essere rafforzato lo strumento della formazione a distanza (FAD).

Capo V - Politiche e strategie per l'invecchiamento del personale

Art. 49 - Obiettivi e strumenti di age management

Abbiamo previsto una disciplina specifica per gestire il fenomeno del progressivo invecchiamento degli organici, in modo da mitigarne l'impatto sull'organizzazione e sul funzionamento delle Aziende sanitarie pubbliche. Nel dettaglio, si prevede che Aziende ed Enti definiscano politiche e regole di gestione del personale al fine di:

- valorizzare la persona lungo l'intero percorso della vita lavorativa, ampliandone le opportunità di espressione e di sviluppo professionale;

- sostenere le migliori condizioni di salute possibili, prevenendo l'insorgenza di malattie professionali e infortuni sul lavoro;
- promuovere ambiti lavorativi che sostengano la produttività individuale e l'efficacia dell'organizzazione, sostenendo le specificità della persona.

Tali obiettivi, per il personale che abbia superato la soglia di 60 anni di età anagrafica, possono essere realizzati tenendo conto dei diversi livelli di relazioni sindacali previsti dal CCNL, attraverso:

- la riduzione del numero di turni notturni;
- la riduzione della durata del turno;
- priorità, in subordine all'art. 50, comma 8 (Rapporto di lavoro a tempo parziale), nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale;
- facilitazione all'accesso al lavoro agile ai sensi dell'art. 27, comma 3 (Accesso al lavoro agile) e al lavoro da remoto di cui all'art. 29 (Lavoro da remoto);
- l'esonerabilità dai turni notturni e dai servizi di pronta disponibilità;
- l'impiego in attività di affiancamento/tutoraggio per il personale neo inserito/neoassunto, durante l'orario di servizio, con conseguente riduzione del tempo impiegato nello svolgimento delle attribuzioni proprie del profilo e dell'incarico.

Infine, abbiamo previsto che Aziende ed Enti si impegnino a monitorare l'attuazione delle politiche in oggetto, con cadenza annuale.

Titolo V - Tipologie flessibili del rapporto di lavoro

Capo II - Lavoro a tempo parziale

Art. 52 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

In presenza di gravi e documentate situazioni personali o familiari, da individuare in sede di contrattazione integrativa, abbiamo previsto la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale anche per i periodi brevi non inferiori a 3 mesi e non superiori a 6 mesi. In tali circostanze, non si applica la tempistica dei 60 giorni di tempo per accettazione della domanda da parte dell'Azienda o Ente, né le disposizioni procedurali incompatibili con l'urgenza e la brevità della durata del rapporto a tempo parziale.

Titolo VI - Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 53 - Termini di preavviso

Abbiamo previsto che durante il periodo di preavviso, compatibilmente con le esigenze organizzative e tenuto conto delle esigenze del dipendente, è consentita la fruizione delle ferie a giornata intera. Tale norma deve essere letta in combinato disposto con la disciplina delle ferie, dal momento che ne permette lo smaltimento anche nell'ultimo arco temporale del rapporto di lavoro, onde evitarne la monetizzazione.

Titolo VII - Istituti normo-economici

Art. 55 - Patrocinio legale in caso di aggressioni

Era necessario intervenire in materia al fine di armonizzare la disciplina del patrocinio legale con quella degli altri CCNL del comparto e dell'Area. Nello specifico, il nuovo articolato estende il diritto alla tutela economica anche ai casi in cui sussiste inizialmente una condizione giudicata dall'Azienda o Ente di conflitto d'interesse. Pertanto, al dipendente spetta il rimborso delle spese del processo in tutti i casi in cui questo si conclude favorevolmente con sentenze o decreti di assoluzione, di archiviazione o di non luogo a procedere, che abbiano valore di cosa giudicata perché il fatto non sussiste o perché l'imputato non lo ha commesso o per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato.

Art. 55 - Patrocinio legale in caso di aggressioni

Abbiamo previsto una nuova disciplina, apprezzata e richiesta da tutte le OO.SS., in quanto adeguata a fornire delle risposte chiare di tutela nei confronti di quegli atti vili e odiosi, ma purtroppo sempre più frequenti, di aggressione ai danni degli operatori del Sistema sanitario nazionale. Di conseguenza, il nuovo articolato prevede che l'Azienda e l'Ente, nell'ipotesi di aggressione nei confronti del personale dipendente ad opera di terzi, assuma ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio - facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso. Il dipendente può individuare un legale o un consulente tecnico diversi, proponendoli all'azienda o ente, che decide in merito.

In aggiunta, abbiamo previsto la possibilità per l'Azienda di costituirsi parte civile, nonché il diritto di fornire supporto psicologico alla vittima di aggressione, ove richiesto. L'Azienda o Ente può prevedere la copertura del rischio mediante specifica polizza assicurativa o altre analoghe misure.

Art. 56 - Welfare integrativo

Abbiamo ampliato la lista dei benefici di natura assistenziale e sociale erogabili dall'Azienda o Ente come welfare integrativo, previa contrattazione integrativa, ovvero abbiamo previsto anche benefici per l'incentivazione alla mobilità sostenibile, nonché altri benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

Art. 57 - Trattenute in caso di sciopero

Abbiamo rivisto la materia sulle trattenute in caso di sciopero, rapportando i valori economici alle nuove definizioni della retribuzione.

Art. 58 - Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria del personale

Al fine di rendere maggiormente trasparente l'istituto della mobilità, abbiamo integrato la norma con un'apposita voce ovvero prevedendo che il bando debba essere emanato con cadenza almeno annuale, entro il 31 marzo, e pubblicato sul sito web aziendale, con i profili ricercati dall'Azienda e con l'indicazione delle procedure e dei criteri di valutazione, dando almeno 30 giorni di tempo per la presentazione delle domande.

Titolo VIII - Trattamento economico

Capo I - Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari

Art. 59 - Retribuzione e sue definizioni

Abbiamo aggiornato la definizione di "retribuzione individuale mensile" precisando che è costituita dalla retribuzione base mensile e da altre voci del trattamento fondamentale, dall'indennità di posizione o indennità di funzione di parte variabile, da indennità a carattere fisso e continuativo, comunque denominate, corrisposte a carico dei Fondi, per dodici mensilità. La precisione risulta importante per evitare, come accaduto in passato, che le voci remunerative degli incarichi vengano escluse dal calcolo degli istituti economici più importanti (ad es., la tredicesima mensilità), nonché per il riconoscimento all'interno della medesima definizione delle nuove indennità erogate su 12 mensilità, come l'indennità di specificità infermieristica o l'indennità di tutela del malato.

Grazie alla modifica in oggetto, abbiamo avuto in automatico la possibilità di ricalcolare la retribuzione spettante nel periodo di ferie compresi i valori dell'indennità infermieristica, tutela del malato, indennità professionale specifica e tutte quelle accessorie fisse e continue.

Art. 60 - Tredicesima mensilità

Abbiamo chiarito anche nell'articolato della tredicesima mensilità che i periodi di congedo parentale non riducono il rateo di tredicesima maturato.

Art. 61 - Incrementi degli stipendi tabellari

Per la prima volta, abbiamo riconosciuto l'incremento dello stipendio tabellare ai ricercatori sanitari e ai collaboratori professionali di ricerca sanitaria in concomitanza con i colleghi del comparto, evitando che la valorizzazione economica dei ricercatori IRCCS finisse in coda anche per questa tornata contrattuale, come invece accaduto nella tornata 2022/2024.

Nelle Tabelle, i relativi importi economici, mensili e annuali.

TABELLA 1A

INCREMENTI MENSILI DELLA RETRIBUZIONE TABELLARE

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

AREA	DAL 01.01.2024
ELEVATA QUALIFICAZIONE	193,90
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	135,00
ASSISTENTI	127,00
OPERATORI	120,00
PERSONALE DI SUPPORTO	115,00

TABELLA 1B

INCREMENTI MENSILI DELLA RETRIBUZIONE TABELLARE

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

PROFILO	DAL 01.01.2024
RICERCATORE SANITARIO	135,00
COLLABORATORE PROFESSIONALE DI RICERCA SANITARIA	135,00

TABELLA 2A

NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE ANNUA

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità a cui aggiungere la 13^a mensilità

AREA	DAL 01.01.2024
ELEVATA QUALIFICAZIONE	34.634,49
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	24.918,93
ASSISTENTI	22.961,79
OPERATORI	21.545,34
PERSONALE DI SUPPORTO	20.419,05

TABELLA 2B

NUOVA RETRIBUZIONE TABELLARE ANNUA

Valori in Euro da corrispondere per 12 mensilità a cui aggiungere la 13^a mensilità

PROFILO	DAL 01.01.2024
RICERCATORE SANITARIO	26.744,35
COLLABORATORE PROFESSIONALE DI RICERCA SANITARIA	24.918,93

Capo II - Fondi

Artt. 63 e 64 - (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) (Fondo premialità e condizioni di lavoro)

Abbiamo previsto un incremento dei due Fondi di un importo complessivo pro-capite pari a 97,50 euro. Nello specifico, incrementa di 43,97 euro annui pro-capite il Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali ed incrementa di 53,53 euro annui pro-capite il Fondo premialità e condizioni di lavoro. In ambedue i casi, il proporzionamento pro-capite va effettuato sul personale in servizio al 31.12.2021.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121 della legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di bilancio 2025), ovvero l'ulteriore stanziamento pari allo 0,22% del Monte Salari 2021, le disponibilità del Fondo premialità e condizioni di lavoro possono essere ulteriormente incrementate, a valere su risorse variabili a carico dei bilanci delle Aziende o degli Enti, di un importo non superiore a euro 71,79 annui pro-capite, applicati alle unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio al 31/12/2021 da destinare, prioritariamente all'elevazione dell'indennità di turno notturno.

Capo III - Sistema indennitario

Art. 65 - Indennità di specificità infermieristica

Abbiamo rivalutato il valore dell'indennità infermieristica negli importi mensili e con le decorrenze indicate nella Tabella seguente.

TABELLA 3

NUOVI VALORI DELL'INDENNITÀ DI SPECIFICITÀ INFERMIERISTICA

Valori mensili lordi in Euro da corrispondere per 12 mensilità

AREA	RIDETERMINATO DAL 01.01.2024	RIDETERMINATO DAL 31.12.2024 ED A VALERE DAL 01.01.2025
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI ¹	80,73	87,79
ASSISTENTI ²	74,27	80,77
OPERATORI ³	69,66	75,75

¹ L'indennità è corrisposta ai seguenti profili: Infermiere, Infermiere pediatrico, Infermiere senior, Infermiere pediatrico senior.

² L'indennità è corrisposta ai seguenti profili: Infermiere generico o psichiatrico con un anno di corso senior, Puericultrice senior.

³ L'indennità è corrisposta ai seguenti profili: Infermiere generico, Infermiere psichiatrico con un anno di corso, Puericultrice.

Art. 66 - Indennità tutela del malato e promozione della salute

Abbiamo rivalutato il valore dell'indennità tutela del malato e promozione della salute negli importi mensili e con le decorrenze indicate nella Tabella seguente.

A riguardo, è importante precisare l'importante vittoria ottenuta per il personale appartenente ai profili di Ostetrica, il quale proprio su proposta della Cisl FP guadagna l'equiparazione dell'indennità tutela del malato con la corrispettiva indennità erogata al personale infermieristico, in quanto i due profili provengono da un medesimo percorso formativo e di carriera. Ciò significa che le ostetriche, che precedentemente ricevevano l'indennità tutela del malato pari a 45,58 euro, adesso riceveranno il medesimo valore dei colleghi infermieri ovvero 80,73 euro rivalutato in 87,79 euro.

TABELLA 4

NUOVI VALORI DELL'INDENNITÀ TUTELA DEL MALATO E PROMOZIONE DELLA SALUTE

Valori mensili lordi in Euro da corrispondere per 12 mensilità

AREA	RIDETERMINATO DAL 01.01.2024	RIDETERMINATO DAL 31.12.2024 ED A VALERE DAL 01.01.2025
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI ¹	45,58	51,97
PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI PROFILI DI OSTETRICA ²	80,73	87,79
ASSISTENTI ³	41,93	47,81
OPERATORI ⁴	39,33	44,84

¹ L'indennità è corrisposta a:

Ruolo sanitario (compresi i profili senior): Tecnico sanitario di laboratorio biomedico, Tecnico sanitario di radiografia medica, Tecnico di neurofisiopatologia, Tecnico ortopedico, Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, Tecnico audimetrista, Tecnico audioprotesista, Dietista, Igenista dentale, Odontotecnico, Ottico, Logopedista, Ortottista, Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, Massaggiatore non vedente, Tecnico riabilitazione psichiatrica, Terapista occupazionale, Fisioterapista, Educatore professionale, Podologo, Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, Assistente sanitario. **Ruolo socio-sanitario**: Assistente sociale, Assistente sociale senior.

² L'indennità è corrisposta a: Ostetrica e Ostetrica-senior.

³ L'indennità è corrisposta a: Massaggiatore o massofisioterapista senior, Operatore socio-sanitario senior.

⁴ L'indennità è corrisposta a: Operatore socio-sanitario, Massaggiatore o massofisioterapista.

Art. 67 - (Indennità di turno, di servizio notturno e festivo)

Abbiamo precisato che l'indennità giornaliera pari a euro 2,07 è corrisposta anche al personale che opera su un solo turno. Infatti, con l'innovazione contenuta nel precedente art. 106 del CCNL 2.11.2022 (ora disapplicato e sostituito dall'art. 67 in oggetto), cambia la definizione di personale "turnista", e ciò a prescindere dal fatto che esso operi su due o tre turni; il focus dunque non è più tanto la persona quanto piuttosto il modello organizzativo del servizio (servizi attivati per un minimo di dodici ore e articolati su almeno due turni) cui si fa riferimento per il riconoscimento dell'emolumento, indipendentemente dal turno svolto, che pertanto può anche essere un solo turno.

Artt. 68 e 69 - (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi) e (Indennità di Pronto Soccorso)

Abbiamo salvaguardato l'erogazione delle due indennità in concomitanza, in quanto una prima proposta da parte di Aran faceva in modo di non erogare l'una in presenza dell'altra. In aggiunta, abbiamo previsto esplicitamente l'erogazione dell'indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi anche per il personale addetto alle UO/Servizi di sanità penitenziaria, come compenso del disagio lavorativo.

DESTINATARI	IMPORTO GIORNALIERO
Personale del ruolo sanitario, sociosanitario e tecnico delle aree dei professionisti della salute e dei funzionari, degli assistenti e degli operatori	5,00
Profilo di operatore tecnico addetto all'assistenza dell'area del personale di supporto	1,50

Inoltre, come ricorderete, l'indennità di Pronto soccorso istituita con la Legge di Bilancio 2022 è stata rifinanziata dalla Legge di Bilancio 2024, nei seguenti importi:

- dal 1° gennaio 2025: +50 milioni di euro (15 milioni per la dirigenza medica e 35 milioni per il personale del comparto);
- dal 1° gennaio 2026: +50 milioni di euro (15 milioni per la dirigenza medica e 35 milioni per il personale del comparto).

Pertanto, grazie alla presente disciplina contrattuale, l'erogazione dell'indennità può finalmente avere luogo attraverso la nuova ripartizione tra le Regioni sulla base dei coefficienti percentuali di cui alla seguente Tabella n. 5.

Ad integrazione di quanto sopra detto, si ricorda che i valori dell'indennità di pronto soccorso stabiliti in sede aziendale ai sensi dell'art. 107 comma 4 del CCNL 2.11.2022 sono differenziati per figura professionale, fermo restando il monte complessivo delle risorse attribuite a ciascuna azienda, sulla base dei criteri da definire in sede di confronto regionale.

TABELLA 5
COEFFICIENTI PERCENTUALI PER IL RIPARTO TRA LE REGIONI DELLE RISORSE FINANZIARIE, DEFINITE A LIVELLO NAZIONALE, DESTINATE ALL'INDENNITÀ DI PRONTO SOCCORSO

REGIONI	COEFFICIENTI PERCENTUALI DI RIPARTO ¹ dall'anno 2023
Abruzzo	2,167%
Basilicata	0,929%
Calabria	2,454%
Campania	7,271%
Emilia Romagna	9,687%
Friuli Venezia Giuglia	2,920%
Lazio	7,252%
Liguria	3,511%
Lombardia	15,323%
Marche	2,872%
Molise	0,453%
Piemonte	8,318%
Puglia	5,850%
Sardegna	2,856%
Sicilia	6,680%
Toscana	7,777%
Umbria	1,726%
Valle D'Aosta	0,312%
Veneto	8,200%

¹ Percentuali calcolate sulla base del monte salari del personale non dirigente per regione da c.a. RGS 2022.

Dichiarazioni congiunte

Su richiesta dalla Cisl FP, sono state aggiunte in chiusura del CCNL le seguenti dichiarazioni congiunte:

“Le parti concordano sulla necessità di avviare un confronto con il Ministro della pubblica amministrazione e le Regioni sui temi che riguardano il pubblico impiego e i suoi sviluppi futuri. In particolare tali temi dovranno riguardare: graduale superamento dei tetti per il trattamento economico accessorio in tutti i comparti di contrattazione; avvio delle procedure per la nuova contrattazione 2025-2027 anche alla luce degli stanziamenti previsti nella legge di bilancio per l’anno 2025; welfare integrativo; agevolazioni fiscali sui premi di produttività; strumenti normativi per lo sviluppo delle carriere; formazione; rafforzamento degli istituti partecipativi nell’ambito delle relazioni sindacali”.

“In vista del prossimo rinnovo contrattuale, le parti concordano di demandare ad un’apposita sede di confronto tra Aran, comitato di settore ed organizzazioni sindacali rappresentative l’approfondimento delle problematiche connesse alla fruizione dei servizi di mensa o modalità sostitutive e della pausa finalizzata al recupero delle energie psico-fisiche nonché delle tematiche tese al miglioramento delle condizioni di lavoro con particolare riferimento alla flessibilità nello svolgimento dei turni, ivi compresi quelli dei genitori entrambi turnisti e delle modalità di acquisizione dei crediti annuali per la formazione continua”.