



CCNL SANITÀ

2019/2021

SIGLATO IL 2 NOVEMBRE 2022





IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI



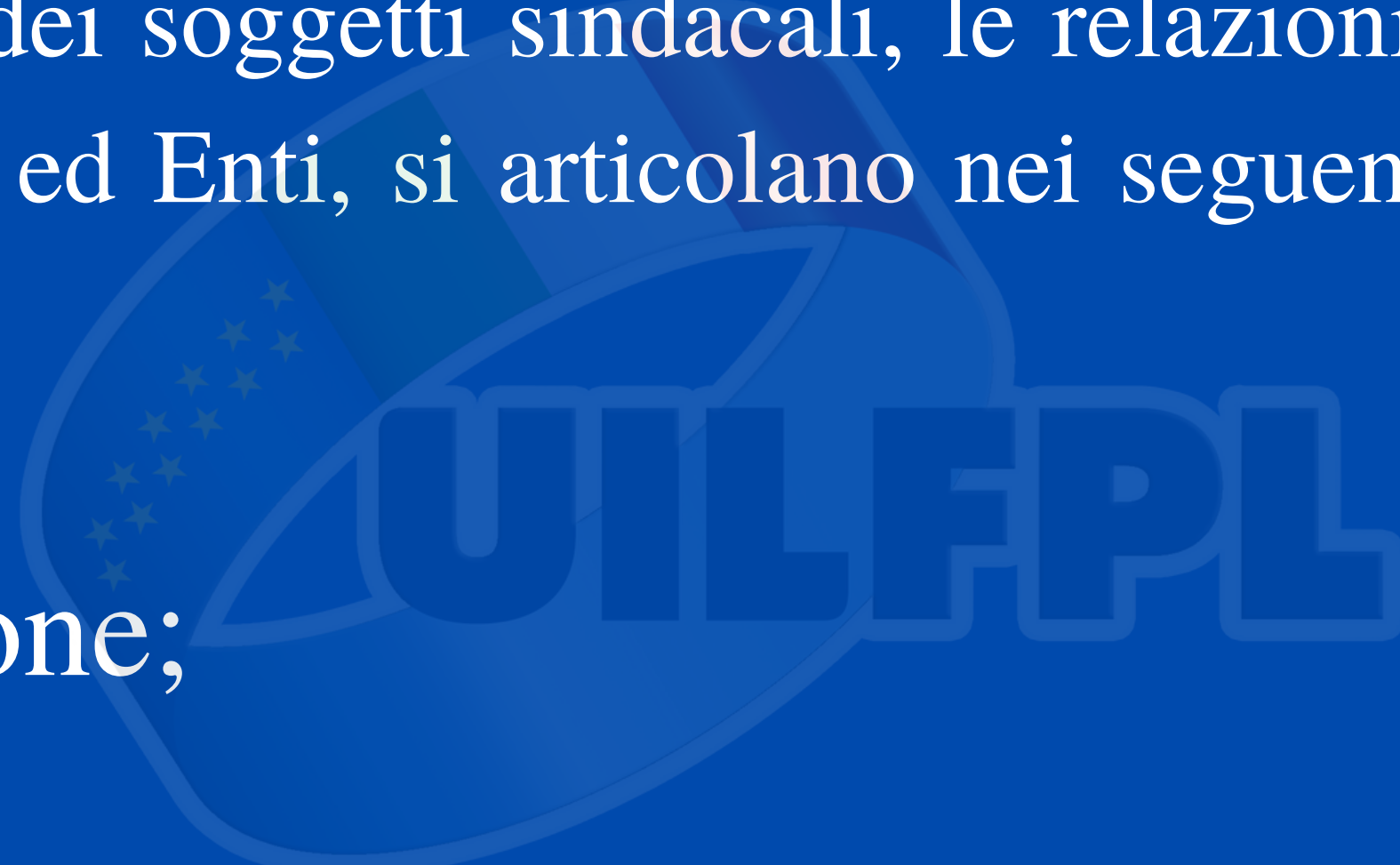
Il Sistema delle relazioni sindacali



Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le Aziende ed Enti, si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa



Il Sistema delle relazioni sindacali

Partecipazione:

- Informazione
- Confronto
- Organismi paritetici





Il Sistema delle relazioni sindacali

Informazione:

- L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è data preventivamente e in forma scritta dalle Aziende o Enti ai soggetti sindacali
- sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 6 (Confronto) e 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) nonché 7 (Confronto regionale) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Il Sistema delle relazioni sindacali

Informazione:

- Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti





Il Sistema delle relazioni sindacali

Confronto

- Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali...di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda o Ente intende adottare



Il Sistema delle relazioni sindacali

Confronto - Tempi e procedure

1) Trasmissione delle informazioni

2) I Soggetti sindacali, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, possono richiedere il confronto. Le parti si incontrano comunque non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.



Il Sistema delle relazioni sindacali

Confronto - Tempi e procedure

3) L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda o Ente contestualmente all'invio dell'informazione; in tal caso le parti si incontrano fra il quarto e il decimo giorno lavorativo dalla richiesta.

- Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni.
- Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse



Il Sistema delle relazioni sindacali

Confronto - Materie

a) criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;

b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi;

c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi;



Il Sistema delle relazioni sindacali

Confronto - Materie 2

e) i criteri per la graduazione degli incarichi, ai fini dell'attribuzione della relativa

f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001;

g) criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.

(manca la materia "le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro", spostata in Contrattazione, che ivi diventa "le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro")



Il Sistema delle relazioni sindacali

Confronto - Materie 3

h) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;

i) i 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;

l) alle linee generali sulla pianificazione delle attività formative;

m) gli andamenti occupazionali

n) criteri per l'applicazione delle procedure di cui all'art. 21

(Norme di prima applicazione).



Il Sistema delle relazioni sindacali

Confronto - Materie Regionali 1

a. all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 103, comma 6, lett. a) (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e, in particolare, a quelle destinate all'istituto della premialità che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità degli obiettivi aziendali e regionali;

b. alle metodologie di utilizzo da parte delle Aziende ed Enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale;

Il Sistema delle relazioni sindacali

Confronto - Materie Regionali 1



c. alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa;

d. alle linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale;

e. ai progetti di riorganizzazione collegati ai fondi del PNRR;

f. piano di riparto tra le aziende e gli enti del territorio regionale delle risorse di cui all'art. 1, comma 293 della legge 30/12/2021, n. 234.

Il Sistema delle relazioni sindacali

Confronto - Materie Regionali 2



Nei processi di riorganizzazione o riordino che prevedano modifiche degli ambiti aziendali il tavolo di confronto di cui al presente articolo tratterà le seguenti materie:

a) criteri di scorporo o aggregazione dei fondi nei casi di modifica degli ambiti aziendali;

b) criteri generali relativi ai processi di mobilità e riassegnazione del personale

Il Sistema delle relazioni sindacali



Confronto - Materie Regionali 3

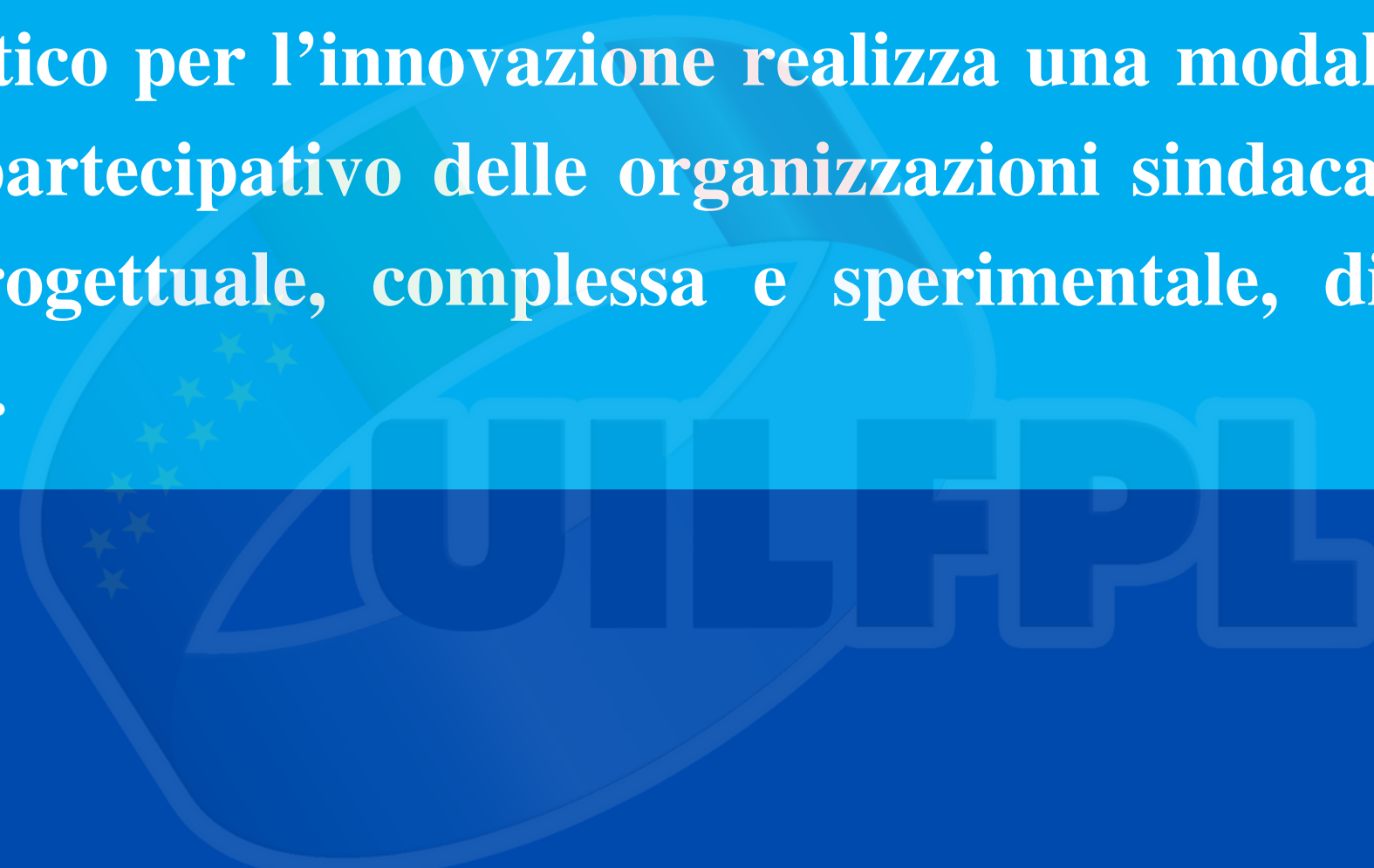
Ferma rimanendo l'autonomia aziendale il confronto in sede regionale valuterà, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e ai processi di stabilizzazione, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine.



Il Sistema delle relazioni sindacali

Organismo paritetico per l'innovazione

- L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali...su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda o Ente.





Il Sistema delle relazioni sindacali

Organismo paritetico per l'innovazione

Stabili relazioni aperte e collaborative:

- **su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione, al lavoro agile, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro -, sulle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e di fenomeni di burn-out, eventuali protocolli sulla gestione delle assenze improvvise nonché sull' eventuale esonerabilità dai servizi di pronta disponibilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica, al fine di formulare proposte all'Azienda o Ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.**



Il Sistema delle relazioni sindacali

Organismo paritetico per l'innovazione

Le Aziende o Enti entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono, ove non già attivato, ad istituirlo e ad aggiornarne la composizione.

L'Organismo:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie nonché da una rappresentanza dell'Azienda o Ente, con rilevanza numerica pari alla componente sindacale;

b) si riunisce, obbligatoriamente almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Azienda o Ente ovvero le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;



Il Sistema delle relazioni sindacali

Organismo paritetico per l'innovazione

c) trasmette, all'esito dell'analisi di fattibilità, proposte progettuali proprie o pervenute con le modalità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa sulle materie di competenza di quest'ultima o all'Azienda o Ente;

d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento; e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL del 21 maggio 2018;

f) redige un report annuale delle proprie attività.

Il Sistema delle relazioni sindacali

Organismo paritetico per l'innovazione

Riceve informazione su:

- 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 del 21 maggio 2018.





Il Sistema delle relazioni sindacali

Organismo paritetico per l'innovazione

ATTENZIONE:

- Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie relative ai **progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo**, diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6 (Confronto), nel rispetto delle procedure ivi previste, fino alla sua istituzione.

Il Sistema delle relazioni sindacali

Contrattazione - Soggetti

Parte sindacale:

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:

- a) la RSU;
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie.

Parte aziendale:

- I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.



Il Sistema delle relazioni sindacali

Contrattazione - Materie 1 (obbligo di accordo!?!)



a. 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. 102 (Fondo incarichi) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro);

b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c. criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;

Il Sistema delle relazioni sindacali



Contrattazione - Materie 1 (obbligo di accordo!?!)

d. i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva; d. i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

e. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

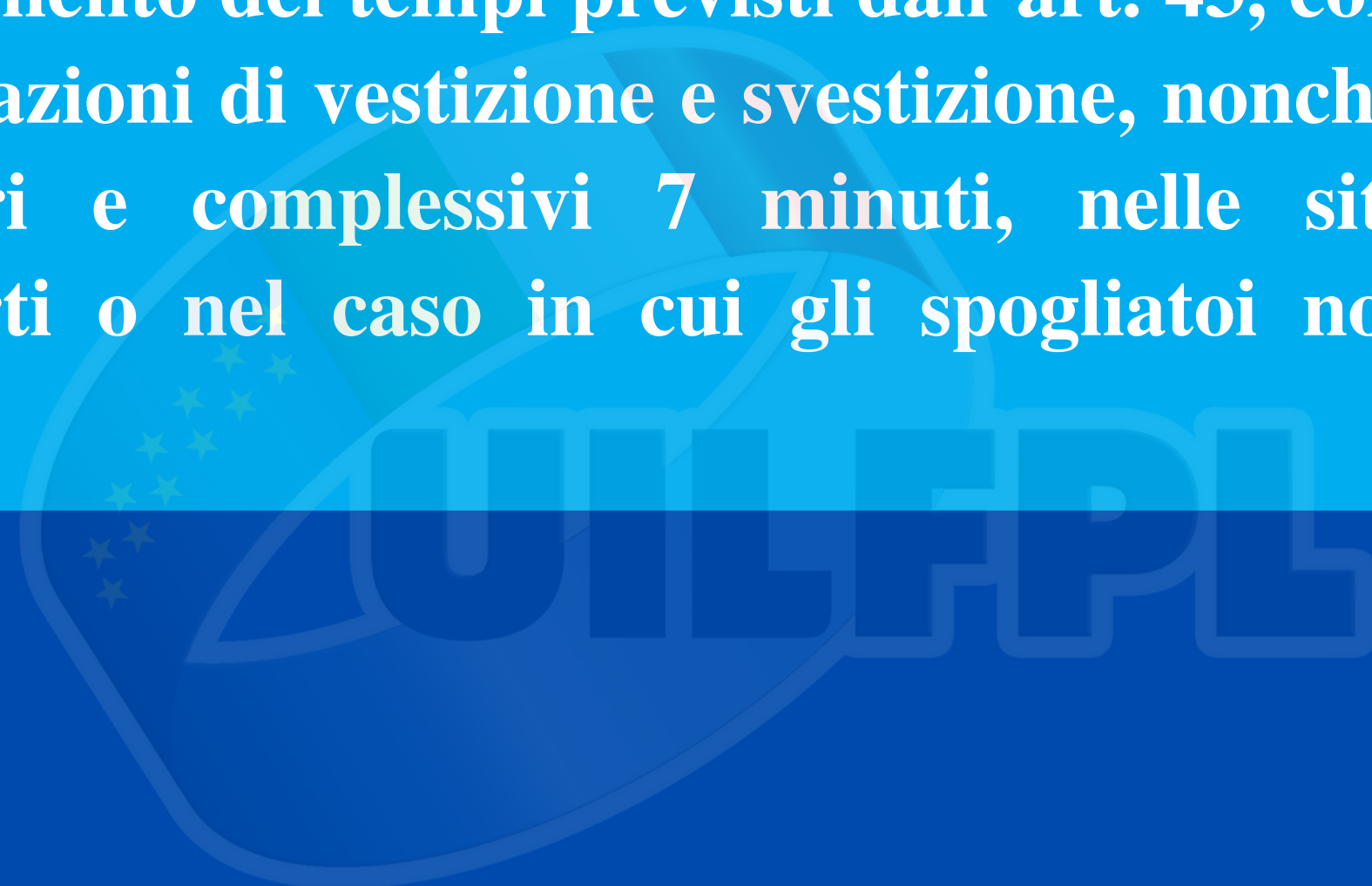
l. l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità, dell'indennità per il turno notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e dell'indennità e destinatari di cui all'art. 107 (Indennità per l'operatività in particolari UO/Servizi);

Il Sistema delle relazioni sindacali



Contrattazione - Materie 1 (obbligo di accordo!?!)

m. l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 43, commi 11 e 12 (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



Il Sistema delle relazioni sindacali



Contrattazione - Materie 2 (senza obbligo di accordo!?!)

f. l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 73, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);

g. l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 70, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato);

Il Sistema delle relazioni sindacali



Contrattazione - Materie 2 (senza obbligo di accordo!?!)

h. l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 62, comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 62, comma 8 (Diritto allo studio);

Il Sistema delle relazioni sindacali



Contrattazione - Materie 2 (senza obbligo di accordo!?!)

i. le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 72, comma 4 (Contratto di somministrazione)

j. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

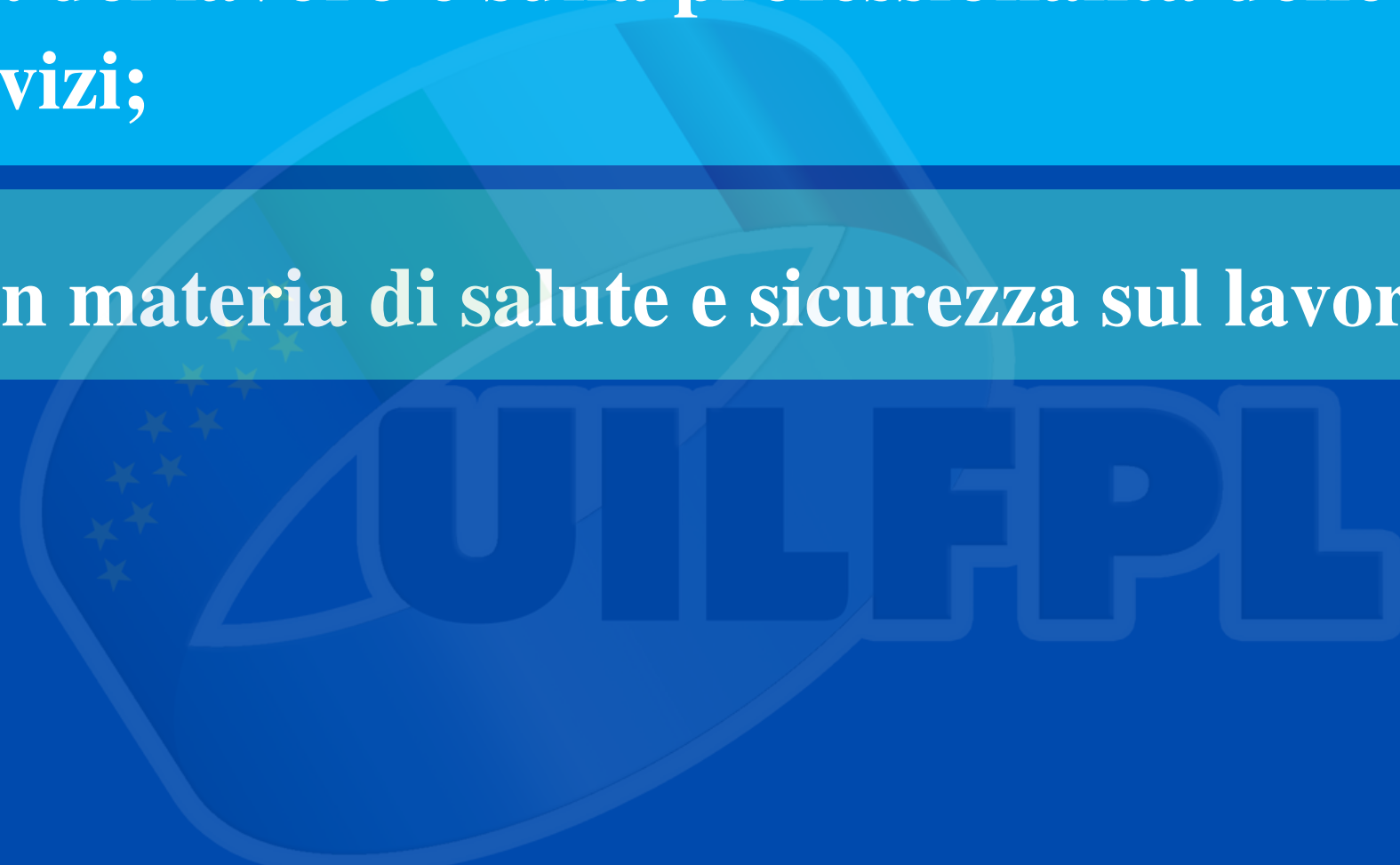
Il Sistema delle relazioni sindacali



Contrattazione - Materie 2 (senza obbligo di accordo!?!)

k. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;

n. le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.



Il Sistema delle relazioni sindacali



Contrattazione integrativa: tempi

Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale

- I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale (Sessione di bilancio)
- L'Azienda o Ente convoca i soggetti sindacali per l'avvio del negoziato del contratto integrativo triennale, entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma
- L'avvio del negoziato per le materie oggetto di contrattazione integrativa annuale avviene entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento

Il Sistema delle relazioni sindacali

Contrattazione integrativa: procedure

MODALITÀ E DURATA DELLA CONTRATTAZIONE

- Sulle materie di cui all'art. 9, comma 5, lettere f), g), h), i), j), k), n), decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza accordo, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.



Il Sistema delle relazioni sindacali



Contrattazione integrativa: procedure

PER LE MATERIE CON "OBBLIGO DI ACCORDO"

- Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 9, comma 5, lettere a), b), c), d), e), l), m), l'Azienda o Ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.
- Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Il Sistema delle relazioni sindacali



Contrattazione integrativa: procedure

L'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata al Collegio dei Revisori dei Conti entro dieci giorni dalla sottoscrizione





AUMENTI CONTRATTUALI



Tabella Dettaglio Aumenti

POSIZIONE ECONOMICA	Incrementi mensili anno 2019	Incrementi mensili anno 2020	Incrementi mensili a regime CCNL dal 2021	Incremento Mensile Lordo CCNL dal 12/2022 (compreso Elemento Perequativo)	Nuovo Tabellare Lordo Mensile	Nuovo Tabellare Lordo Annuo x 12 mensilità a cui aggiungere la 13ª mensilità	Nuove Indennità professionali per 12 mesi (art. 1 comma 409 e 414 Legge n.178/2020) e Nuova Indennità di Pronto Soccorso (art. 1 comma 293 della Legge 234/2021)			
			x12M cui aggiungere 13a	su 12M cui aggiungere 13a			Infermieristica dal 01.01.2021	Tutela del Malato dal 01.01.2021	Pronto Soccorso dal 01.01.2022	
Area dei Professionisti della Salute dei Funzionari	Ds6	20,10 €	41,70 €	98,10	101,67	2.673,46	32.081,46	72,79	41,10	40,00
	Ds5	19,30 €	40,10 €	94,20	97,77	2.567,73	30.812,74	72,79	41,10	40,00
	Ds4	18,70 €	38,90 €	91,40	96,75	2.492,49	29.909,85	72,79	41,10	40,00
	Ds3	18,20 €	37,70 €	88,60	93,06	2.417,55	29.010,58	72,79	41,10	40,00
	Ds2	17,50 €	36,30 €	85,40	92,53	2.331,04	27.972,47	72,79	41,10	40,00
	Ds1	16,80 €	35,00 €	82,20	92,01	2.247,03	26.964,32	72,79	41,10	40,00
	Ds	16,20 €	33,60 €	79,10	91,57	2.165,23	25.982,70	72,79	41,10	40,00
	D6	18,20 €	37,80 €	88,90	96,92	2.429,43	29.153,14	72,79	41,10	40,00
	D5	17,60 €	36,50 €	85,80	96,50	2.347,54	28.170,47	72,79	41,10	40,00
	D4	17,10 €	35,50 €	83,30	92,21	2.277,66	27.331,92	72,79	41,10	40,00
	D3	16,60 €	34,40 €	80,90	91,60	2.212,80	26.553,55	72,79	41,10	40,00
	D2	16,10 €	33,40 €	78,50	90,98	2.148,42	25.781,08	72,79	41,10	40,00
	D1	15,60 €	32,30 €	76,00	91,15	2.084,45	25.013,39	72,79	41,10	40,00
D	15,00 €	31,20 €	73,30	90,24	2.013,11	24.157,28	72,79	41,10	40,00	

PARTE ECONOMICA

CCNL SANITÀ 2019/2021



Tabella Dettaglio Aumenti

POSIZIONE ECONOMICA	Incrementi mensili anno 2019	Incrementi mensili anno 2020	Incrementi mensili a regime CCNL dal 2021	Incremento Mensile Lordo CCNL dal 12/2022 (compreso Elemento Perequativo)	Nuovo Tabellare Lordo Mensile	Nuovo Tabellare Lordo Annuo x 12 mensilità a cui aggiungere la 13ª mensilità	Nuove Indennità professionali per 12 mesi (art. 1 comma 409 e 414 Legge n.178/2020) e Nuova Indennità di Pronto Soccorso (art. 1 comma 293 della Legge 234/2021)			
			x12M cui aggiungere 13a	su 12M cui aggiungere 13a			Infermieristica dal 01.01.2021	Tutela del Malato dal 01.01.2021	Pronto Soccorso da 01.01.2022	
Area degli Assistenti	C5	16,80 €	34,80 €	81,90	91,71	2.238,90	26.866,78	66,97	37,81	40,00
	C4	16,00 €	33,20 €	78,50	91,47	2.139,67	25.676,01	66,97	37,81	40,00
	C3	15,30 €	31,70 €	74,50	90,55	2.044,36	24.532,28	66,97	37,81	40,00
	C2	14,80 €	30,70 €	72,10	89,93	1.979,49	23.753,91	66,97	37,81	40,00
	C1	14,30 €	29,60 €	69,60	87,43	1.913,33	22.959,96	66,97	37,81	40,00
	C	13,80 €	28,70 €	67,50	87,11	1.858,01	22.296,14	66,97	37,81	40,00
Area degli Operatori	Bs5	14,50 €	30,00 €	70,60	87,54	1.938,98	23.267,80	62,81	35,46	40,00
	Bs4	14,00 €	29,10 €	68,30	87,02	1.879,00	22.547,97	62,81	35,46	40,00
	Bs3	13,60 €	28,10 €	66,10	86,60	1.820,99	21.851,90	62,81	35,46	40,00
	Bs2	13,30 €	27,60 €	64,80	86,19	1.785,84	21.430,10	62,81	35,46	40,00
	Bs1	12,90 €	26,80 €	63,00	86,18	1.737,06	20.844,66	62,81	35,46	40,00
	Bs	12,50 €	26,00 €	61,00	84,18	1.685,00	20.200,00	62,81	35,46	40,00

PARTE ECONOMICA

CCNL SANITÀ 2019/2021



Tabella Dettaglio Aumenti

POSIZIONE ECONOMICA	Incrementi mensili anno 2019	Incrementi mensili anno 2020	Incrementi mensili a regime CCNL dal 2021	Incremento Mensile Lordo CCNL dal 12/2022 (compreso Elemento Perequativo)	Nuovo Tabellare Lordo Mensile	Nuovo Tabellare Lordo Annuo x 12 mensilità a cui aggiungere la 13ª mensilità	Nuove Indennità professionali per 12 mesi (art. 1 comma 409 e 414 Legge n.178/2020) e Nuova Indennità di Pronto Soccorso (art. 1 comma 293 della Legge 234/2021)			
			x12M cui aggiungere 13a		su 12M cui aggiungere 13a		Infermieristica dal 01.01.2021	Tutela del Malato dal 01.01.2021	Pronto Soccorso da 01.01.2022	
Area Del Personale di supporto	B5	13,60 €	28,10 €	66,20	86,70	1.821,62	21.859,39	-	-	40,00
	B4	13,30 €	27,60 €	64,80	86,19	1.785,68	21.428,11	-	-	40,00
	B3	13,00 €	27,00 €	63,50	84,00	1.748,87	20.986,47	-	-	40,00
	B2	12,80 €	26,50 €	62,40	83,79	1.719,55	20.634,56	-	-	40,00
	B1	12,40 €	25,80 €	60,60	83,77	1.673,20	20.078,34	-	-	40,00
	B	12,10 €	25,10 €	58,90	82,08	1.627,13	19.525,55	-	-	40,00
	A5	12,40 €	25,70 €	60,40	82,69	1.666,67	20.000,00	-	-	40,00
	A4	12,20 €	25,30 €	59,40	82,58	1.639,87	19.678,41	-	-	40,00
	A3	12,00 €	24,80 €	58,40	82,47	1.613,50	19.362,02	-	-	40,00
	A2	11,80 €	24,50 €	57,50	82,46	1.590,41	19.084,95	-	-	40,00
	A1	11,50 €	23,80 €	56,00	81,85	1.551,24	18.614,87	-	-	40,00
	A	11,20 €	23,20 €	54,50	81,24	1.510,99	18.131,89	-	-	40,00

PARTE ECONOMICA

CCNL SANITÀ 2019/2021





ARRETRATI

DAL 1.1.2019 AL 30.11.2022



**Arretrati Stipendio
al Novembre 2022**
(Al netto IVC e senza E.P.)

**Arretrati "nuove"
Indennità Professionali
da 01/2021 a Novembre '22**
x 23 mesi

Totale

• **D3 = € 1.924,47**
Infermieri

72,79 € x 23 mesi =
1.674,17 €

D3 - € 3.598,64

• **D3 = € 1.924,47**
Professioni Sanitarie e
Assistenti Sociali

41,10 € x 23 mesi =
945,30 €

D3 - € 2.869,77

• **Bs3 = € 1.572,50**
Operatori Socio
Sanitari

35,46 € x 23 mesi =
815,58 €

Bs3 - € 2.388,08

PARTE ECONOMICA



PERSONALE INFERMIERISTICO

TOTALE ARRETRATI dal 1.1.2019 al 30.11.2022

Professionisti Sanitari e Funzionari

Ds6	4.007,57 €
Ds5	3.915,30 €
Ds4	3.848,51 €
Ds3	3.782,11 €
Ds2	3.705,49 €
Ds1	3.629,26 €
Ds	3.554,96 €
D6	3.787,85 €
D5	3.714,88 €
D4	3.656,43 €
D3	3.598,64 €
D2	3.542,15 €
D1	3.481,96 €
D	3.417,49 €

Arretrati comprensivi della nuova
"indennità di specificità infermieristica"
dal valore mensile di
€ 72,79
a partire dal 1 gennaio 2021.

Gli istituti a contenuto economico e normativo sono applicati dalle aziende
entro 30 gg dal 2 novembre 2022, data di sigla definitiva del CCNL.

Arretrati calcolati senza indennità di Vacanza Contrattuale ed Elemento Perequativo, già in godimento.



PERSONALE INFERMIERISTICO

TOTALE ARRETRATI dal 1.1.2019 al 30.11.2022

Gli istituti a contenuto economico e normativo sono applicati dalle aziende
entro 30 gg dal 2 novembre 2022, data di sigla definitiva del CCNL.

Arretrati calcolati senza indennità di Vacanza Contrattuale ed Elemento Perequativo, già in godimento.

Assistenti

C5	3.488,33 €
C4	3.407,15 €
C3	3.312,76 €
C2	3.256,27 €
C1	3.196,08 €
C	3.144,89 €

Arretrati comprensivi della nuova
"indennità di specificità infermieristica"
dal valore mensile di
€ 66,97
a partire dal 1 gennaio 2021.



PERSONALE INFERMIERISTICO

TOTALE ARRETRATI dal 1.1.2019 al 30.11.2022

Gli istituti a contenuto economico e normativo sono applicati dalle aziende
entro 30 gg dal 2 novembre 2022, data di sigla definitiva del CCNL.

Arretrati calcolati senza indennità di Vacanza Contrattuale ed Elemento Perequativo, già in godimento.

Operatori	Bs5	3.123,95 €
	Bs4	3.069,78 €
	Bs3	3.017,13 €
	Bs2	2.986,51 €
	Bs1	2.943,30 €
	Bs	2.895,73 €

Arretrati comprensivi della nuova
"indennità di specificità infermieristica"
dal valore mensile di
€ 62,81
a partire dal 1 gennaio 2021.



PERSONALE AMMINISTRATIVO TECNICO E PROFESSIONALE

TOTALE ARRETRATI dal 1.1.2019 al 30.11.2022

Professionisti Sanitari e Funzionari

Ds6	2.333,40 €
Ds5	2.241,13 €
Ds4	2.174,34 €
Ds3	2.107,94 €
Ds2	2.031,32 €
Ds1	1.955,09 €
Ds	1.880,79 €
D6	2.113,68 €
D5	2.040,71 €
D4	1.982,26 €
D3	1.924,47 €
D2	1.867,98 €
D1	1.807,79 €
D	1.743,32 €

Gli istituti a contenuto economico e normativo sono applicati dalle aziende
entro 30 gg dal 2 novembre 2022, data di sigla definitiva del CCNL.

Arretrati calcolati senza indennità di Vacanza Contrattuale ed Elemento Perequativo, già in godimento.



PERSONALE AMMINISTRATIVO TECNICO E PROFESSIONALE

TOTALE ARRETRATI dal 1.1.2019 al 30.11.2022

Assistenti	C5	1.948,02 €
	C4	1.866,84 €
	C3	1.772,45 €
	C2	1.715,96 €
	C1	1.655,77 €
	C	1.604,58 €
Operatori	Bs5	1.679,32 €
	Bs4	1.625,15 €
	Bs3	1.572,50 €
	Bs2	1.541,88 €
	Bs1	1.498,67 €
	Bs	1.451,10 €

Gli istituti a contenuto economico e normativo sono applicati dalle aziende
entro 30 gg dal 2 novembre 2022, data di sigla definitiva del CCNL.

Arretrati calcolati senza indennità di Vacanza Contrattuale ed Elemento Perequativo, già in godimento.



PERSONALE AMMINISTRATIVO TECNICO E PROFESSIONALE

TOTALE ARRETRATI dal 1.1.2019 al 30.11.2022

Operatori Ausiliari

B5	1.574,87 €
B4	1.541,88 €
B3	1.510,43 €
B2	1.484,09 €
B1	1.441,24 €
B	1.401,65 €
A5	1.436,99 €
A4	1.413,88 €
A3	1.389,03 €
A2	1.368,27 €
A1	1.331,63 €
A	1.296,76 €

Gli istituti a contenuto economico e normativo sono applicati dalle aziende
entro 30 gg dal 2 novembre 2022, data di sigla definitiva del CCNL.

Arretrati calcolati senza indennità di Vacanza Contrattuale ed Elemento Perequativo, già in godimento.



PERSONALE DELLE PROFESSIONI SANITARIE, SOCIO SANITARIE E OSS

TOTALE ARRETRATI dal 1.1.2019 al 30.11.2022

Professionisti Sanitari e Funzionari

Ds6	3.278,70 €
Ds5	3.186,43 €
Ds4	3.119,64 €
Ds3	3.053,24 €
Ds2	2.976,62 €
Ds1	2.900,39 €
Ds	2.826,09 €
D6	3.058,98 €
D5	2.986,01 €
D4	2.927,56 €
D3	2.869,77 €
D2	2.813,28 €
D1	2.753,09 €
D	2.688,62 €

Arretrati comprensivi della nuova
"indennità di tutela del malato e
promozione della salute" dal valore
mensile di
€ 41,10
a partire dal 1 gennaio 2021.

CCNL SANITÀ 2019/2021

Gli istituti a contenuto economico e normativo sono applicati dalle aziende
entro 30 gg dal 2 novembre 2022, data di sigla definitiva del CCNL.

Arretrati calcolati senza indennità di Vacanza Contrattuale ed Elemento Perequativo, già in godimento.



PERSONALE DELLE PROFESSIONI SANITARIE, SOCIO SANITARIE E OSS

TOTALE ARRETRATI dal 1.1.2019 al 30.11.2022

Gli istituti a contenuto economico e normativo sono applicati dalle aziende
entro 30 gg dal 2 novembre 2022, data di sigla definitiva del CCNL.

Arretrati calcolati senza indennità di Vacanza Contrattuale ed Elemento Perequativo, già in godimento.

Assistenti	C5	2.817,65 €
	C4	2.736,47 €
	C3	2.642,08 €
	C2	2.585,59 €
	C1	2.525,40 €
	C	2.474,21 €

Arretrati comprensivi della nuova
"indennità di tutela del malato e
promozione della salute" dal valore
mensile di
€ 37,81
a partire dal 1 gennaio 2021.



PERSONALE DELLE PROFESSIONI SANITARIE, SOCIO SANITARIE E OSS

TOTALE ARRETRATI dal 1.1.2019 al 30.11.2022

Gli istituti a contenuto economico e normativo sono applicati dalle aziende
entro 30 gg dal 2 novembre 2022, data di sigla definitiva del CCNL.

Arretrati calcolati senza indennità di Vacanza Contrattuale ed Elemento Perequativo, già in godimento.

Operatori	Bs5	2.494,90 €
	Bs4	2.440,73 €
	Bs3	2.388,08 €
	Bs2	2.357,46 €
	Bs1	2.314,25 €
	Bs	2.266,68 €

Arretrati comprensivi della nuova
"indennità di tutela del malato e
promozione della salute" dal valore
mensile di
€ 35,46
a partire dal 1 gennaio 2021.



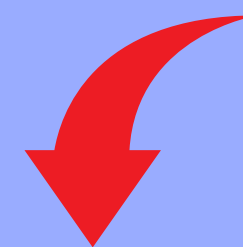
NUOVO *SISTEMA* *CLASSIFICAZIONE*



IL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE



Area Elevata qualificazione



Vuota

Area Professionisti della salute e dei Funzionari

- **Categoria D Livello Super**
- **Categoria D**

Area Assistenti

- **Categoria C**

Area Operatori

- **Categoria B Livello Super**

Area Operatori di supporto

- **Categoria B**
- **Categoria A**

Indennità Tutela del malato e promozione della salute



CONTRATTO 2022

Valori e numeri dei Differenziali Economici di Professionalità

Area Professionisti della salute e dei Funzionari

• **1.200 Euro x 7**

Area Assistenti

• **1.000 Euro x 6**

Area Operatori

• **800 Euro x 6**

Area Operatori di supporto

• **700 Euro x 6**



Primo DEE:



- Valore complessivo delle fasce in godimento al 31.12.2022
- Per i DS, la differenza fra i tabellari iniziali dell'ex categoria D e dell'ex livello economico Ds

"Differenziali Economici"
con fasce che restano ad personam



Primo DEP:



- Il "PRIMO DEP" non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali economici di professionalità"

"Differenziali Economici"
con fasce che restano ad personam

Il nuovo sistema di classificazione:

"Differenziali Economici" e condizioni - Criteri di attribuzione e procedure

1



Anni di permanenza nella fascia/Dep
(per poter PARTECIPARE ad una selezione)

3 Anni

Assenza di provvedimenti disciplinari
superiori alla multa

2 Anni

Priorità nell'attribuzione dei DEP al personale che abbia
maturato almeno 10 anni di esperienza professionale senza
aver ottenuto una Fascia/DEP

In ogni Selezione, fino al
limite del 10% delle
risorse destinate ai DEP

Priorità nell'attribuzione dei DEP al personale che abbia
maturato almeno 20 anni di esperienza professionale e che,
durante tale periodo, abbia conseguito fino a due
progressioni economiche (Fascia/DEP)

IDEM (ci si riferisce
sempre allo stesso 10% in
ragione d'anno)

Il nuovo sistema di classificazione: "Differenziali Economici" e condizioni Criteri di attribuzione e procedure

2



CRITERI DI ATTRIBUZIONE

Per una quota non inferiore al 40% del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali (performance) conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico

Per una quota non superiore al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata

Per una quota percentuale residua fino a raggiungere il 100% del punteggio totale, in base ad eventuali ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa

Il nuovo sistema di classificazione:

**"Differenziali Economici" e condizioni
Criteri di attribuzione e procedure**

3



Attenzione

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

In caso di parità di punteggio, si applicano i seguenti criteri di priorità

- 1) personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- 2) personale con il maggior numero di anni di permanenza nel “differenziale economico di professionalità”;
- 3) in sede di contrattazione integrativa, possono essere definiti ulteriori e subordinati criteri di priorità in caso di parità di punteggi

Indennità Infermieristica



Tabella H

Indennità di specificità infermieristica

Valori mensili lordi in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Area	Dal 1.1.2021
Area dei PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI ⁽¹⁾	72,79
Area degli ASSISTENTI ⁽²⁾	66,97
Area degli OPERATORI ⁽³⁾	62,81

⁽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.

Indennità Tutela del malato e promozione della salute



Indennità tutela del malato e promozione della salute

Valori mensili lordi in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Area	Dal 1.1.2021
Area dei PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI ⁽¹⁾	41,10
Area degli ASSISTENTI ⁽²⁾	37,81
Area degli OPERATORI ⁽³⁾	35,46

⁽¹⁾ L'indennità è corrisposta ai seguenti profili:

- **Ruolo sanitario (compresi i profili senior):** Ostetrica, Tecnico sanitario di laboratorio biomedico, Tecnico sanitario di radiologia medica, Tecnico di neurofisiopatologia, Tecnico ortopedico, Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, Tecnico audiometrista, Tecnico audioprotesista, Dietista, Igienista 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 ai seguenti profili: Massaggiatore o massofisioterapista senior.

⁽³⁾ L'indennità è corrisposta ai seguenti profili: Operatore socio sanitario, Massaggiatore o massofisioterapista.



PARTE ECONOMICA

CCNL SANITÀ 2019/2021



Totale

**Indennità della professione
(nuove)**

**Stipendio tabellare
(Comprensivo IVC e senza E.P.)**

**D3 = 153,69 Euro
Ds6 = 170,89 Euro**

- **D3 = 72,79 Euro**
- **Ds6 = 72,79 Euro**

- **D3 = 80,90 Euro**
 - **Ds6 = 98,10 Euro**
- Infermieri**

**D3 = 122 Euro
Ds6 = 139,2 Euro**

- **D3 = 41,10 Euro**
- **Ds6 = 41,10 Euro**

- **D3 = 80,90 Euro**
 - **Ds6 = 98,10 Euro**
- Professioni Sanitarie e
Assistenti Sociali**

Bs3 = 101,56 Euro

- **Bs3 = 35,46 Euro**

- **Bs3 = 66,10 Euro**
- Operatori Socio
Sanitari**



**Arretrati Stipendio
al Novembre 2022**
(Al netto IVC e senza E.P.)

**Arretrati "nuove"
Indennità Professionali
da 01/2021 a Novembre '22**
x 23 mesi

Totale

• **D3 = € 1.924,47**
Infermieri

72,79 € x 23 mesi =
1.674,17 €

D3 - € 3.598,64

• **D3 = € 1.924,47**
Professioni Sanitarie e
Assistenti Sociali

41,10 € x 23 mesi =
945,30 €

D3 - € 2.869,77

• **Bs3 = € 1.572,50**
Operatori Socio
Sanitari

35,46 € x 23 mesi =
815,58 €

Bs3 - € 2.388,08

PARTE ECONOMICA

Passaggi di profilo all'interno di ciascuna Area

- Possono essere effettuati, previa verifica e in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, a domanda degli interessati che siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti, per l'accesso al profilo.
- In caso di più domande si procede alla selezione interna con comparazione dei curriculum e riserva di colloquio di verifica attitudinale.
- Il personale oggetto di passaggio di profilo è esonerato dal periodo di prova.
- Perde eventuali indennità relative al precedente profilo e acquisisce le eventuali indennità del nuovo profilo.



50%

PROGRESSIONI VERTICALI (art. 20 con riferimento Allegato A)



- avvengono tramite procedura selettiva interna unitamente alla comparazione delle valutazioni di performance individuale conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio
- assenza di provvedimenti disciplinari negli **ultimi due anni**
- possesso di titoli o competenze professionali ovvero **di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno**
- nonché sul **numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti**



ESEMPIO:

ASSISTENTE AMMINISTRATIVO

- **REQUISITI PER L'ACCESSO:** DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA DI SECONDO GRADO.

PROGRESSIONI VERTICALI

in "*Prima Applicazione*"

Cosa prevede la norma?

"In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente" (art. 52, comma 1-bis, ultimi due periodi, del d.lgs. n. 165/2001)



Fino al 30 Giugno 2025



PROGRESSIONI VERTICALI

in "*Prima Applicazione*" (art. 21)



Le Aziende, nell'ambito di propri piani triennali dei fabbisogni,...possono attivare la progressione tra le aree con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio:

- in possesso del titolo di studio richiesto per l'area immediatamente superiore ed almeno 5 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza;
- in alternativa il possesso del titolo di studio relativo all'area cui il dipendente è inquadrato ed almeno 10 anni di esperienza professionale maturata nel profilo professionale di appartenenza.

PROGRESSIONI VERTICALI

(anche in prima applicazione)

Le progressioni verticali possono avvenire SOLO tra un'area e quella immediatamente superiore





IL NUOVO SISTEMA DEGLI INCARICHI COLLEGATO ALLA REVISIONE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE



Obiettivi del nuovo sistema degli incarichi in piattaforma

- Possibilità di un Incarico per ogni dipendente del Comparto, come accade nel contratto della dirigenza
- Nessuna nuova selezione nel passaggio di sistema
- Conferma dell'incarico a seguito di valutazione positiva



Tipologia degli incarichi



a) Incarico di posizione, per il solo personale inquadrato nell'area di elevata qualificazione

b) Incarico di funzione organizzativa, per il solo personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari

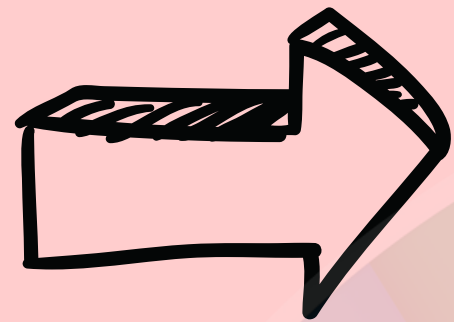
c) Incarico di funzione professionale, per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari, nell'area degli assistenti e nell'area degli operatori

Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari

Incarichi di Organizzazione o Professionali

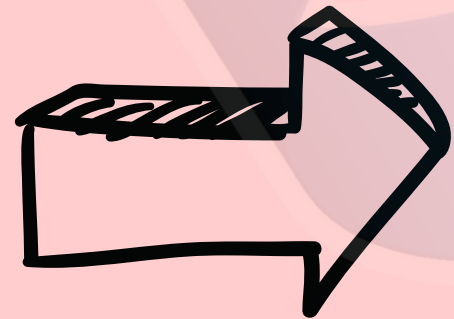


Organizzativi



Funzione organizzativa
(anche Coordinamento)

Professionali

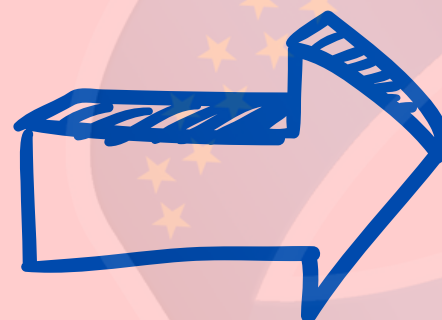


- di Base
- di Funzione Professionale
- di Esperto
- di Specialista

Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari Incarichi di Organizzazione - **Requisiti**



Organizzativi



- **Diploma di laurea o titolo equipollente e almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza;**
- **Per la sola funzione di coordinamento, il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 4 e 5 della legge n. 43/2006.**

(master di primo livello in management o per le funzioni di coordinamento nell'area di appartenenza e esperienza almeno triennale nel profilo di appartenenza)

Incarichi:

Norma transitoria per gli incarichi di funzione organizzativa

Non oltre il 31.12.2023, in deroga al requisito del titolo di studio richiesto (Laurea o titolo equipollente) le Aziende ed Enti possono conferire l'incarico di funzione organizzativa al personale:

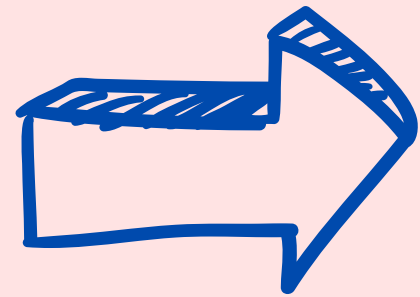
- Con esperienza maturata di almeno 15 anni nel profilo di appartenenza
- Che abbia già ricoperto in tale periodo almeno un incarico di posizione organizzativa, coordinamento o un incarico di organizzazione o professionale di cui al CCNL 21.5.2018
- Con valutazione positiva dell'incarico
- Assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni.

NB: Per la funzione di coordinamento resta fermo il requisito di cui alla L.43/2006





Professionali:



- **di Base**
- **di Funzione Professionale**
- **di Esperto**
- **di Specialista**

Requisiti:

- **Titolo di accesso all'Area**
- **5 anni di esperienza nel profilo**
- **Percorso formativo aziendale**
- **Master 1[^] livello**

Incarichi di base

Area Professionisti: 930 + 70 Euro = 1.000 Euro

(N.B. - I 930 Euro sono già in godimento, è stata utilizzata la parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale)

**Possibile incremento fino a +300 Euro
in Contrattazione decentrata**



**Area dei Professionisti
della Salute e dei
Funzionari**

**Indennità di
incarico
Parte fissa**

**Indennità di
incarico
Parte variabile**

Posizione Elevata

Si

Si

Posizione intermedia

Si

Si

Posizione iniziale

Si

**Fino a
+300**



Il nuovo sistema di classificazione - Incarichi

Posizioni economiche e complessità

(Il numero massimo di incarichi di complessità elevata non può superare complessivamente il 20% del numero degli incarichi di complessità media. Tale percentuale può essere incrementata a livello aziendale compatibilmente con le disponibilità del fondo di cui all'art. 102)

Area Professionisti

Media da Euro 4.000 a 9.500

Elevata da Euro 9.501 a 13.500

Area Assistenti

Euro 3.000 - 1.800 - 930

Area Operatori

Euro 2.000 - 1.500 - 700



Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi:

Non necessità l'attivazione di una nuova procedura selettiva

(vale anche per le procedure già avviate)



Gli incarichi di funzione organizzativa o professionale sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di cinque anni

**Essi sono rinnovabili
previa valutazione positiva**



Il nuovo sistema di classificazione - Incarichi



A decorrere dall'1 gennaio 2023
l'indennità di funzione già in
godimento per incarichi di
“organizzazione” e “professionale” è
incrementata di **Euro 930**

Incarichi:

Trasposizione degli incarichi già assegnati nel nuovo sistema degli incarichi

Il livello di complessità medio è attribuito anche se il valore dell'indennità di funzione, come rivalutato con i 930 Euro, risulta inferiore al valore della parte fissa (4.000 euro)



Incarichi:

NO Straordinario

tranne nei casi di

Pronta disponibilità!



Area di Elevata Qualificazione e Incarichi di posizione



AREA E.Q.
**Requisiti
di accesso**

- **Laurea magistrale o specialistica**
- **tre anni di esperienza maturata con incarichi di funzione di media o elevata complessità (CCNL 21.5.2018 di valore superiore a 3.227,85 euro) presso Aziende/Enti Sanità, altre amministrazioni pubbliche o incarichi di responsabilità nel settore privato.**

Per il ruolo sanitario, se richiesto dalla mission dell'incarico di posizione, occorre anche il possesso dei requisiti per le “funzioni di coordinamento” e/o di “professionista specialista”



Area di Elevata Qualificazione e Incarichi di posizione



AREA E.Q.
Stipendio base

- **35.000 Euro**
(comprensivi 13[^] mensilità)

AREA E.Q.
Indennità di incarico

- **Parte fissa: 10.000 Euro**
- **Parte variabile fino ad altri 10.000 Euro**

AREA E.Q.
Produttività

- **Resta ferma la corresponsione della premialità nel caso di valutazione positiva**

Nel caso di vacanza di incarico, è facoltà dell'Azienda o Ente di attivare una procedura di selezione interna mediante avviso, destinata al solo personale già appartenente all'area di elevata qualificazione interessato a ricoprire un diverso incarico



In caso di temporanea assenza o impedimento del titolare di un incarico:

- Si può affidare un incarico ad interim ad altro dipendente inquadrato nell'Area del personale di elevata qualificazione,
- retribuito con un importo pari al 20% del valore economico complessivo dell'incarico su cui è attivato l'interim (produttività);

L'interim non può superare i 12 mesi dalla data di assegnazione per ogni singolo affidatario



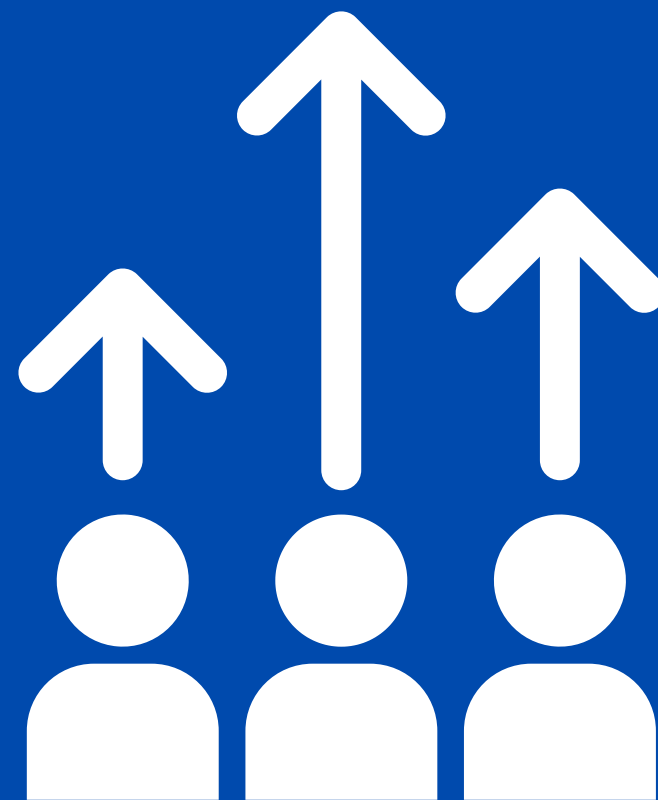
Valutazione negativa o provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa:

- Al dipendente viene affidato altro incarico di posizione di valore economico complessivo inferiore
- Non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento
- Non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità nell'anno di mancato rinnovo dell'incarico.





VALORIZZAZIONE DEL SISTEMA INDENNITARIO



Indennità di turno e notturna: cosa proponeva l'Aran?



	Indennità su tre turni (su 24 presenze)	Indennità notturna (su 6 notti = 48 ore)	
CCNL 2018	4,49 x 24 turni= 107 Euro	2,74 x 48 ore= 131 Euro	
Ipotesi Aran CCNL 2019/2021	40 Euro	3,25 x 48 ore= 156 Euro	
Differenza mensile e totale	-67 Euro	+25 Euro	- 42 Euro

Obiettivo: Valorizzare i turni notturni rispetto a quelli di mattino e pomeriggio

	INDENNITÀ SU TRE TURNI (SU 24 PRESENZE)	INDENNITÀ NOTTURNA (SU 6 NOTTI = 48 ORE)	ART. 106 COMMA 2 INDENNITÀ DUE TURNI COMMA 3 INDENNITÀ NOTTURNA
CCNL 2018	4,49 x 24 turni= 107 Euro	2,74 x 48 ore= 131 Euro	
CCNL 2019/2021	2,07 x 24 turni= 49 Euro	4 x 48 ore= 192 Euro	
DIFFERENZA MENSILE E TOTALE	-58 Euro	+61 Euro	+ 3 Euro



Obiettivo: valorizzare i turni notturni rispetto a quelli di mattino e pomeriggio

- N.b. il calcolo e' stato fatto su 24 turni, ma la maggior parte delle aziende riconoscono 19/20 turni per il calcolo delle indennità
- In questo caso, il guadagno rispetto al precedente sistema potrebbe arrivare a **circa 15 euro mensili**



Indennità Festiva:

(Art. 106 - comma 4)

- Prima: 17,82 Euro per il turno intero e 8,91 per il turno ridotto
- Ora: **€2,55** per ogni ora di servizio festivo



Cosa proponeva l'Aran in trattativa

Indennità intensiva, sub intensiva, camere operatorie, malattie infettive, sert, etc.

CCNL 2018

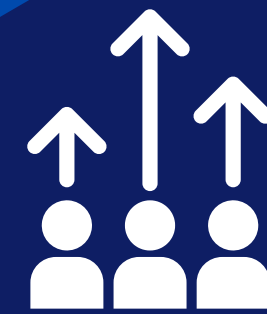
4,13 x 24 turni=
99,12 Euro
(Oppure 5,16 x 24 = 123,84)

Ipotesi Aran
CCNL 2019/2021

90 Euro

Differenza
mensile e totale

-9,12 Euro
oppure
-33,84 Euro



5 Euro x turno

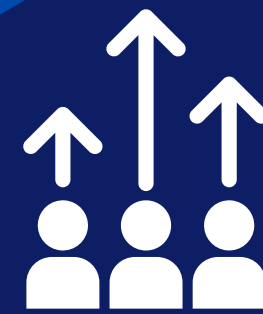
Malattie infettive, gruppi operatori, terapie intensive, terapie sub-intensive, nefrologia e dialisi, emergenza urgenza, assistenza domiciliare, dipendenze.

Novità

Emergenza -Urgenza

-anche per Servizio 118-

(Possibilità di estendere anche
ad altri Servizi/Unita Operative/Strutture)



Pronta disponibilità:

• Prima → Euro 20,66

• Adesso

Euro 1,80 all'ora



Indennità di Pronto Soccorso (Art. 107 comma 4)



40 Euro +

conguaglio regionale

(le risorse sono state assegnate alle Regioni
nell'impossibilità di conoscere il numero di unità
addette al Pronto Soccorso)



FONDI



- INCARICHI, PROGRESSIONI ECONOMICHE E INDENNITÀ PROFESSIONALI (ART. 102)
- PREMIALITÀ E CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 103)

Fondo condizioni di lavoro e incarichi

CCNL Sanità 2018 - Art. 80

- Compensi per il LAVORO STRAORDINARIO e per le INDENNITA' a remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno”;
- Finanziamento degli INCARICHI (ex posizioni organizzative e coordinamenti)



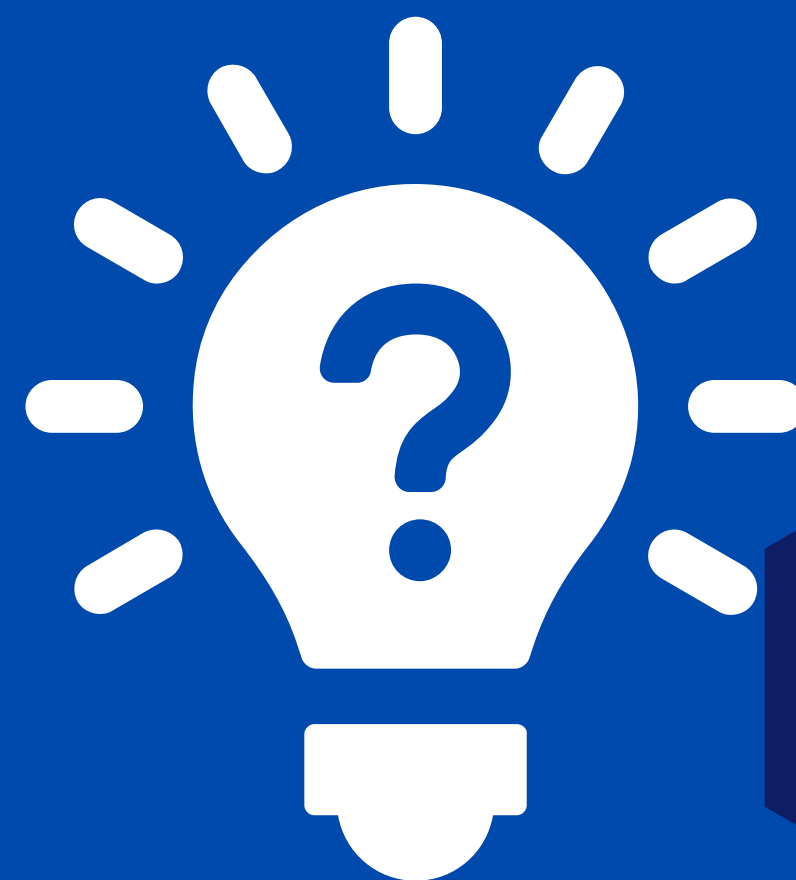
Fondo premialità e fasce

CCNL Sanità 2018 - Art. 81

- Fasce retributive
- Produttività collettiva e premio per le prestazioni individuali



Cosa cambia con il nuovo CCNL 2022?



CCNL 2018
Fondo art. 80:

INCARICHI

CCNL 2018
Fondo art. 81:
PROGRESSIONI
ECONOMICHE
E INDENNITA'
PROFESSIONALI



CCNL 2022
Fondo ART. 102

FONDO INCARICHI, PROGRESSIONI
ECONOMICHE E
INDENNITÀ PROFESSIONALI

CCNL 2018
Fondo art. 80:

**LAVORO STRAORDINARIO
E INDENNITA' PER
CONDIZIONI DI LAVORO**

CCNL 2018
Fondo art. 81:

**PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA
E PREMIO PER LE
PRESTAZIONI INDIVIDUALI**



CCNL 2022
Fondo ART. 103

**FONDO PREMIALITÀ E
CONDIZIONI DI LAVORO**

Con il Contratto 2022, si è preferito "staccare" il finanziamento degli Incarichi dallo stesso fondo delle condizioni di lavoro, atteso che -su base nazionale- il lavoro straordinario risulta la prima causa di disavanzo dei fondi.

Nei fatti, tale condizione di disavanzo difficilmente avrebbe consentito lo sviluppo del Sistema degli Incarichi.





ALCUNI PUNTI DELLA PARTE NORMATIVA DEL NUOVO CCNL



Punti innovativi:

- Innovazioni in materia di presenza e di assenza:
 - orario di lavoro
 - pronta disponibilità e lavoro straordinario;
 - riposo settimanale;
 - mobilità volontaria.
- Lavoro Agile
- Lavoro a distanza



Orario di lavoro:

L'articolazione dell'orario di lavoro persegue i seguenti obiettivi:

- ottimizzazione delle risorse umane;
- miglioramento della qualità della prestazione;
- ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza particolarmente finalizzato all'eliminazione delle liste di attesa;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche;
- erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza;
- **conciliazione tempi di vita e di lavoro;**
- **equa distribuzione dei carichi di lavoro**



Orario di lavoro:

- Per l'orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore
- La programmazione oraria della turnistica deve essere, di norma, **formalizzata almeno entro il giorno 20 del mese precedente**



Orario di lavoro:

- **Priorità nell'impiego flessibile** (nella turnazione), purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per l'assolvimento della funzione genitoriale dei dipendenti genitori di figli minori, entrambi turnisti, consentendo ai medesimi lo svolgimento di turni di servizio opposti;



Orario di lavoro:

- L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico.
- **In casi particolari**, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole Aziende ed Enti, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate.



Orario di lavoro:

- Possibilità 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 (**10 minuti + 7 - 15 minuti + 7**)



Servizio di pronta disponibilità:

- Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura nel tempo previsto con modalità stabilite in Azienda/Ente.
- Sono tenuti a svolgere il servizio di pronta disponibilità i dipendenti in servizio presso le unità operative dove essa è stata attivata.



Servizio di pronta disponibilità:



- Non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di **sette turni di pronta disponibilità al mese**
- E' escluso dalla pronta disponibilità il personale del ruolo amministrativo.

LAVORO STRAORDINARIO

Come era declinato nel precedente Contratto?

- "Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro."
- "Lo stesso (il dirigente) può esonerare il lavoratore dall'effettuazione di lavoro straordinario per giustificati motivi d'impedimento derivanti da esigenze personali e familiari"



LAVORO STRAORDINARIO

Come viene declinato ora:

- Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del lavoro e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.
- Le parti si incontrano con periodicità quadrimestrale per valutare le condizioni che ne hanno resa necessaria l'effettuazione.



LAVORO STRAORDINARIO

Autorizzazione preventiva al lavoro straordinario?

- Fatta eccezione per quei casi di urgenza in cui, a garanzia dei livelli di assistenza, non sia possibile l'autorizzazione preventiva ed esplicita del dirigente o del responsabile



LAVORO STRAORDINARIO

- In alternativa al pagamento, su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al presente articolo, debitamente autorizzate, possono dare luogo a corrispondente riposo compensativo da fruirsì, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, entro il termine massimo di 4 mesi



Ferie: 28 o 32 giorni

(26 o 30 ai neoassunti per tre anni)

A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire prioritariamente nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. Le giornate di riposo non fruite non sono monetizzabili



Ferie

Esse sono fruite, previa autorizzazione espressa e tempestiva, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.



Permessi giornalieri retribuiti:

- Anche **ON LINE** per l'aggiornamento facoltativo
- Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio la cui fruizione deve iniziare entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, il dipendente – compatibilmente con le esigenze di servizio - potrà concordare un ulteriore periodo per il godimento dello stesso **entro 12 mesi dalla data** in cui è stato contratto il matrimonio.



18 ore per permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari:

- Al dipendente, sono concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio e **senza necessità di documentazione e/o giustificazione**
- sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora



Permessi previsti da particolari disposizioni di legge

- I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità e **possono essere fruiti anche ad ore per un totale di 18 ore mensili**. Il personale interessato effettua una programmazione mensile delle giornate e/o degli orari di fruizione di tale permesso;



Permessi previsti da particolari disposizioni di legge

- nel caso di personale turnista la comunicazione **va effettuata entro il giorno 20 del mese precedente**. Nel caso di fruizione ad ore, l'eventuale modifica della richiesta successivamente alla programmazione, è consentita solo a giornata intera



18 ore per Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici:

- Sono compatibili con i permessi fruibili ad ore di cui all'art. 33 della legge 104/1992 e i permessi e congedi fruibili ad ore disciplinati dal d.lgs. n. 151/2001;
- Sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora



LAVORO AGILE:

- Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro



LAVORO AGILE:

- L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori.



LAVORO AGILE:

- L'Azienda o Ente individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, fermo restando che sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo di strumentazioni o documentazioni non remotizzabili.
- La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali...



LAVORO AGILE:

a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità simili. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;

b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa:

- 11 ore di riposo consecutivo
- il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.



LAVORO DA REMOTO:

- Il lavoro da remoto è prestato, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro...
- ...con la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato
- Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo, il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio.





UIL FPL Nazionale



www.uilfpl.it

