

PREINTESA CCNL SANITÀ 2022/2024: DALLA PROPAGANDA ALLA REALTÀ

Così il Sole 24 Ore, per penna di un autorevole giurista del lavoro nonché esperto di negoziazione e gestione dei CCNL della sanità, impallinava la preintesa sul rinnovo del CCNL all'indomani della firma: **"...i ritocchini sono ben poca cosa, perché alcuni sono meramente discrezionali e, quindi, di difficile esigibilità, altri sono fittizi o troppo generici; ma sono tutti, in ogni caso, rivolti a troppo pochi lavoratori per non essere definiti irrispettosi della stragrande maggioranza dei 580.000 destinatari del contratto".** Insomma un punto di vista chiaro e non di parte, che conferma e avalla quanto USB ha sostenuto dall'uscita delle prime bozze del testo contrattuale e cioè che questo non era un rinnovo contrattuale ma un vero e proprio insulto per tutte le lavoratrici e per tutti i lavoratori del comparto.

Come è facilmente intuibile dalle tabelle e analisi riportate di seguito, le novità normative introdotte e rivendicate entusiasticamente dalle OOSS firmatarie della preintesa sono sotto la mannaia o della compatibilità e discrezionalità con le esigenze aziendali o dei piani triennali del fabbisogno di personale o delle risorse economiche aziendali e regionali.

Come prevedibile, **non c'è nulla di realmente esigibile perché nessun intervento normativo, come abbiamo evidenziato più volte, può essere fatto a costo zero** che è invece la condizione posta dal governo all'Aran per la conclusione del contratto. Una trattativa che, di fatto, non è mai iniziata perché chi porta la responsabilità della firma della preintesa ha da subito accettato supinamente, salve qualche sguaiato tentativo esclusivamente in chiave elettorale e prontamente rientrato dopo l'esito delle RSU, il diktat economico del Governo.

Una preintesa, quindi, che non risponde alle aspettative sul piano economico e che, lasciando sul terreno il 10% del potere d'acquisto dei salari, è conseguentemente fuffa sul piano normativo e che, non per ultimo, acuisce le disuguaglianze del personale su base regionale.

Siamo purtroppo certi che questo contratto - se confermato così com'è – non solo non fermerà la fuga dei sanitari dagli ospedali pubblici ma la alimenterà ulteriormente una volta che i lavoratori e le lavoratrici, dissolta la nebbia della propaganda, toccheranno con mano quanto vale il loro lavoro secondo i sindacati firmatari.

Buona lettura.



ARGOMENTO	CCNL 2019-2021	PREINTESA CCNL 2022-2024	OSSERVAZIONI
Ordinamento professionale: Aree	Introdotta classificazione per Aree: Supporto, Operatori, Assistenti, Professionisti della salute e Funzionari, Elevata Qualificazione	Nessuna modifica	
Area Elevata Qualificazione	Area alla quale si accede con Laurea magistrale o specialistica e 3 anni di esperienza nel profilo professionale	Laurea magistrale o specialistica e 3 anni di esperienza, oppure Laurea triennale e 7 anni di esperienza professionale e, ancora, titoli equipollenti e 7 anni di esperienza professionale	Nonostante una maggiore flessibilità nei requisiti di accesso, l'istituzione di questa Area non è automatica ed è soggetta al fabbisogno del personale e alle scelte organizzative aziendali
Profili professionali	Modifiche alla declaratoria dei profili di: Specialista della comunicazione Istituzionale e dello Specialista nei rapporti con i media-giornalista pubblico	Introdotti il profilo di Educatore Socio Pedagogico (Aera dei Professionisti della salute e dei Funzionari-ruolo tecnico) e, recependo l'accordo Stato Regioni n° 175 del 3 Ottobre 2024, quello di Assistente Infermiere (Area degli Assistenti-ruolo sociosanitario)	Educatore socio pedagogico: il profilo viene istituito senza incremento di spesa e senza una chiara declaratoria delle attività che rischiano di entrare in conflitto e/o sovrapporsi con quelle dell'Educatore professionale. Figura pensata esclusivamente per le esigenze degli appalti del privato sociale ma con scarsa attinenza alla sanità pubblica Assistente Infermiere: Profilo che non trova attualmente collocazione all'interno dei processi assistenziali e per il quale non è previsto un percorso formativo omogeneo sul piano nazionale e che potrebbe essere relegata, al pari degli OSS, alle Regioni o al business dei privati
Orario di lavoro	Orario ordinario di lavoro di 36 ore settimanali e durata della prestazione lavorativa non superiore alle 12 ore continuative a qualsiasi titolo prestate	In via sperimentale, e previo confronto con le OOSS, introdotta su base volontaria l'articolazione su quattro giorni lavorativi dell'orario settimanale di 36 ore. Introdotta la priorità nell'impiego flessibile anche per le famiglie mono parentali	Quattro giorni lavorativi: Più che una riduzione è una compressione dell'orario di lavoro e inoltre, a parità di orario dovuto, vengono ridotte le ferie e ogni altro altro tipo di permesso giornaliero, riparametrandoli ai giorni di effettiva presenza. È nella discrezionalità delle scelte aziendali, la possibilità di articolare l'orario su quattro giorni. Famiglie mono parentali: Permane comunque per la fruizione, anche in presenza di questa estensione, la "compatibilità" con esigenze organizzative dell'azienda. Sono esclusi dalla sperimentazione tutti lavoratori che operano in strutture che erogano servizi o prestazioni sanitarie

Lavoro agile	Recepimento contrattuale del lavoro agile. Requisiti prioritari per l'accesso non specificati, solo una generica "facilitazione all'accesso" per i lavoratori in condizione di particolare necessità	Introdotte chiare priorità nell'accesso, in particolare , per i 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 e per le altre casistiche che possono essere individuate in sede di contrattazione integrativa. Per questi particolari casi il numero di giorni di lavoro agile può essere aumentato con l'accordo individuale. Prevista erogazione del buono pasto	Sono esclusi dal lavoro agile i lavoratori turnisti e coloro i quali usano strumentazione e documentazione non remotizzabile
Progressione fra aree	In base al nuovo ordinamento professionale, per le progressioni fra le aree, viene inserita la "Norma di prima applicazione" che prevede la deroga dal possesso del titolo di studio fino al 30 giugno 2025	Norma di prima applicazione prorogata al 31 dicembre 2026	Passaggi soggetti al piano triennale di fabbisogno del personale e alla consistenza dei fondi contrattuali
Age management	Non presente	Prevista l'attivazione di azioni per definire politiche e regole di gestione del personale che si basino esplicitamente sulla gestione dell'età mediante la possibile riduzione del numero di turni notturni, la riduzione della durata del turno la priorità, in subordine all'art. 52, comma 8 (Rapporto di lavoro a tempo parziale), nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, la facilitazione all'accesso al lavoro agile, l'esonerabilità dai turni notturni e dai servizi di pronta disponibilità, l'impiego in attività di affiancamento/tutoraggio per il personale neo inserito/neo assunto	A fronte di una età media dei dipendenti del SSN vicina ai 50 anni, l'introduzione dell'Age management, è da considerarsi una dichiarazione di intenti irrealizzabile se non per pochi. La richiesta di accesso alle misure previste non si configura come un diritto esigibile dal dipendente, ma come una mera possibilità a totale discrezione dell'azienda, per la quale rimangono a carico gli oneri economici derivanti.
Indennità operatività in particolari servizi	Istituita indennità per il personale che opera in UO o Servizi particolarmente disagiati	Aggiunto fra i beneficiari dell'indennità le UO/Servizi di sanità Penitenziaria	Rimangono escluse le UO/Servizi legati alla salute mentale

Patrocinio legale e copertura assicurativa	Introdotta l'assunzione dell'onere di difesa da parte dell'azienda per fatti connessi nell'adempimento del servizio per tutti e tre i gradi di giudizio, con eventuale richiesta di rimborso all'esito.	Modificata il patrocinio legale con la possibilità di scegliere un legale di fiducia, scelta che, comunque, deve essere accettata dall'azienda. Introdotto il patrocinio legale in caso di aggressioni. Possibilità per l'azienda di costituirsi parte civile e, dove richiesto, di fornire supporto psicologico per il personale dipendente interessato	La scelta di un legale di fiducia soggetta all'approvazione aziendale, costituisce una criticità evidente qualora nello svolgimento del procedimento si verificasse una diversificazione fra gli interessi aziendali e quelli del dipendente
Formazione continua ed ECM	Obbligo per l'azienda di garantire l'acquisizione dei crediti formativi al personale. Se tale garanzia non viene rispettata non ci possono essere azioni unilaterali dell'azienda per il mancato raggiungimento dell'obbligo formativo	Viene introdotta, nell'ambito del percorso ECM la possibilità per il dipendente interessato di richiedere specifici percorsi di formazione fino a un massimo del 30% dei crediti formativi annuali. Viene recepita la "Direttiva Zangrillo" e ai dipendenti di tutti i profili vengono garantite 24 ore annuali per la formazione continua e la formazione obbligatoria prevista dal piano formativo aziendale	La formazione concorre alla valutazione per i DEP e per i passaggi all'interno e fra Aree. La percentuale del 30% di formazione esterna a richiesta del dipendente è un regalo per quei sindacati che di questa attività fanno strumento di business e di proselitismo.
Ferie	Confermate le ferie solidali con la possibilità per il dipendente di cedere in tutto o in parte le ferie eccedenti le quattro settimane obbligatorie o i quattro giorni di festività sopresse ad altro dipendente che si trovi in stato di necessità documentato	Introdotte misure per lo smaltimento delle ferie arretrate, fra queste la possibilità di usufruire, su base volontaria e anche per un periodo definito, delle ferie su base oraria.	A parte la difficoltà di smaltimento delle ferie arretrate e anche dell'orario in eccesso accumulato a causa delle carenze di organico, la fruizione a ore per l'intera giornata lavorativa comporta il calcolo sull'orario convenzionale e quindi, nel caso di un orario articolato su cinque giorni lavorativi e sei ore con rientro, ogni giornata presa a ore comporta una perdita di orario
Pronta disponibilità	Introdotta il termine massimo di sette turni mensili di pronta disponibilità per dipendente	Rimane il tetto dei sette turni ma, tramite confronto con le OOSS, possono essere introdotti criteri di flessibilità nel periodo giugno-settembre. Per le ARPA non possono essere previsti, pur tenendo conto della flessibilità, non più di 9 turni di pronta disponibilità calcolati come media del periodo	Questa modifica è una chiara presa d'atto di quanto il limite massimo dei sette turni mensili, sia stato abbondantemente sfiorato, pena la sospensione dei servizi, per la cronica mancanza di personale.

1. Festività infrasettimanali

La disomogeneità di trattamento continuerà a essere risolta nei tribunali

Nonostante svariate sentenze della magistratura, non si mette mano agli articoli contrattuali, lasciando così alle aziende dubbi interpretativi sulla prestazione lavorativa infrasettimanale riguardanti il trattamento economico e giuridico della prestazione lavorativa resa in giornata festiva infrasettimanale. La preintesa del CCNL non chiarisce se essa debba essere compensata con indennità specifica, ovvero qualificata come lavoro straordinario con conseguente riduzione del debito orario.

2. Fondi contrattuali - Incarichi - DEP

La struttura dei fondi contrattuali rimane invariata

Non si provvede a una razionalizzazione che separi le risorse destinate agli incarichi di funzione (posizioni organizzative e professionali) da quelle necessarie per i DEP. L' indiscriminato aumento degli incarichi poi, e la condiscendenza dei sindacati verso le richieste aziendali, sottrae risorse alle progressioni economiche del restante personale. I DEP quindi, per la mancanza di risorse, continueranno a non essere garantiti a tutto il personale

Inoltre, i criteri valutativi adottati per l'attribuzione della progressione, risultano arbitrari e non trasparenti, basati su sistemi di valutazione spesso influenzati da logiche clientelari e/o ricattatorie. La cosiddetta "pagellina", attribuita dai dirigenti, si conferma uno strumento privo di oggettività e difficilmente contestabile e toglie qualsiasi tipo di credibilità al sistema di valorizzazione.

3. Mensa e buoni pasto

Niente di nuovo, continueranno i contenziosi

Sia il diritto del pasto per il personale a "qualsiasi titolo" in servizio e tantomeno l'erogazione del buono pasto sostitutivo per le aziende che non dispongono di mensa, trovano soluzione definitiva. Infatti la mensa, pur laddove disponibile, è spesso chiusa nei festivi e la notte, con grave discrimine per i lavoratori turnisti e, spesso, impossibile da raggiungere anche per il personale che opera sul territorio. Anche in questo caso si susseguono vertenze legali che oramai, per giurisprudenza consolidata, vedono soccombere l'azienda inadempiente. Come abbiamo rivendicato nella nostra piattaforma per il rinnovo del CCNL, è indispensabile l'introduzione generalizzata del buono pasto come avviene nel resto della Pubblica Amministrazione.

4. Sistema indennitario

Bloccato e inadeguato

Non sono stati previsti aumenti significativi, né aggiornamenti coerenti con l'evoluzione delle condizioni lavorative e del costo della vita.



5. Indennità di pronto soccorso

Aumentano le disuguaglianze

Si passa da un sistema tariffario uguale per tutti a uno differenziato per profilo professionale. La ripartizione delle risorse avviene su base regionale, calcolata sul monte salari e non sul numero di accessi al pronto soccorso e sui conseguenti carichi di lavoro. La ripartizione su base regionale rende l'indennità di pronto soccorso, a parità di lavoro, disomogenea sul territorio nazionale.

6. OSS Senior - Assistente infermiere - OSS

Si abbassa la qualità dell'assistenza

Nonostante le rassicurazioni fatte da molte sigle sindacali, la pre intesa sul CCNL non riconosce né istituisce formalmente il profilo dell'Operatore Socio Sanitario Senior, lasciando alle aziende la facoltà di usufruire della norma di prima applicazione, progressione verticale in deroga al titolo di studio, che è stata prorogata al 31 dicembre 2026 ma che continua a essere legata alle risorse disponibili e al piano dei fabbisogni del personale. L'istituzione della figura dell'Assistente infermiere, collocata nell'area degli Assistenti con attribuzioni non definite, intende rispondere alla logica della carenza e della fuga degli Infermieri dalle Università e dagli Ospedali senza preoccuparsi, da una parte, dell'inevitabile abbassamento della qualità dell'assistenza e dall'altra, della marginalizzazione della figura dell'OSS.

Con l'istituzione dell'Assistente Infermiere, praticamente un ritorno al passato dell'Infermiere generico, si palesa tutto il fallimento della retorica dei sindacati corporativi degli infermieri sulla iper-formazione universitaria (della quale hanno fatto un business!) alla quale, peraltro, non hanno mai corrisposto stipendi adeguati e condizioni di lavoro dignitose. Questi pseudo sindacati porteranno per sempre il peso della responsabilità della burocratizzazione e verticalizzazione di una professione che, per sua stessa natura, tanto più in un contesto attuale nel quale milioni di persone non hanno accesso alle cure, dovrebbe assolvere alla una funzione sociale di vicinanza ai cittadini. Non hanno mai avuto l'obiettivo di elevare la qualità della professione infermieristica, ma quello di creare una piccola elite di Posizioni e incarichi e lasciare a tutto il resto del comparto condizioni e carichi di lavoro inaccettabili.

7. Indennità durante il periodo di ferie

Dai sindacati rappresentativi solo propaganda

Non si interviene sulla questione del mancato riconoscimento delle indennità durante il periodo di ferie, lasciando ancora una volta irrisolta una problematica che incide negativamente sulla retribuzione del personale, in special modo quello turnista. Già due sentenze della Corte di giustizia europea, una ordinanza e due sentenze della Corte di Cassazione hanno riconosciuto che durante il periodo di ferie i dipendenti devono continuare a percepire tutte le indennità spettanti e ricomprese nella retribuzione ordinaria. Nonostante i proclami seguiti alle sentenze, i sindacati presenti al tavolo del rinnovo contrattuale, non hanno messo questo argomento sul tavolo per sanare un evidente danno fatto alle lavoratrici e ai lavoratori.



8. Detassazione del lavoro straordinario

Discriminazioni sul salario

La detassazione dello straordinario risulta limitata esclusivamente al personale infermieristico. Una scelta in contrasto non solo con i principi costituzionali, ma anche con i criteri fiscali generali che stabiliscono soglie e scaglioni uniformi e non discriminatori per l'accesso ai benefici fiscali.

9. Mobilità volontaria

Più tutela delle tessere sindacali che diritto alla mobilità

Rimangono invariati, come previsto dal Dlgs 151/2001, i 60 gg entro i quali - **salvo esigenze organizzative**- l'Azienda deve concedere il nulla osta al dipendente. Nel contesto attuale di carenza di personale trovare un'Azienda che non invochi esigenze organizzative per trattenere il proprio personale è praticamente un'illusione che declassa puntualmente il diritto alla mobilità a semplice desiderata del dipendente. Nel passaggio da un'Azienda all'altra, viene assicurata la persistenza dell'iscrizione alla sigla sindacale di appartenenza.



USB Sanità

IL CCNL È FIRMATO LE BRICIOLE SONO SERVITE!

La tabella rapporta l'incremento mensile tabellare per 13 mensilità. Per gli anni 2022 e 2023 non saranno percepiti arretrati. Per l'anno 2024 solo parzialmente in quanto una parte è già stata erogata UNILATERALMENTE con la vacanza contrattuale (IVC) maggiorata; stessa cosa per l'anno 2025.

Incremento mensile tabellare LORDO per area di classificazione e arretrati che verranno percepiti dopo la firma definitiva del CCNL:

Ex Cat.	Area	Aumento mensile tabellare	Per 13 mensilità	Arretrati 2024	Arretrati 2025 se entra in vigore 1/10/25	Totale arretrati	Incremento mensile LORDO al netto dell' IVC
A e B	Personale di supporto	115,00 €	1.495,00 €	739,25 €	511,79 €	1.251,03 €	da A 56,87 a B5 44,85
Bs	Operatori	120,00 €	1.560,00 €	716,16 €	496,01 €	1.212,17 €	da Bs 55,09 a Bs5 45,39
C	Assistenti	127,00 €	1.651,00 €	721,07 €	499,80 €	1.220,87 €	da C 55,47 a C5 40,84
D	Professionisti salute Funzionari	135,00 €	1.755,00 €	746,96 €	522,53 €	1.269,49 €	da D 57,46 a D6 41,45
Ds	Professionisti salute Funzionari	135,00 €	1.755,00 €	587,80 €	411,88 €	999,68 €	da Ds 51,61 a Ds6 32,05

NEI PROSSIMI MESI QUANTO TROVEREMO IN BUSTA PAGA?

Prendendo come esempio un lavoratore o una lavoratrice ex cat. D, che con il rinnovo contrattuale avrà un incremento tabellare mensile di 135 € lordi, sottraendo la vacanza contrattuale che sta percependo di circa 90 € lordi al mese, si troverà nel cedolino circa 45 € lordi, che, al netto della tassazione, diventeranno circa 32 € netti.

PERCHÉ SI PARLA ALLORA DI 172 € LORDI DI AUMENTO?

Le risorse complessive stanziare raggiungono 1,7 miliardi di €, ma chi parla di aumenti fino a 172 € lordi in media non tiene conto solo dell'incremento tabellare mensile illustrato sopra, ma prende in considerazione anche gli incrementi destinati ad altre indennità specifiche.

Infatti solo 1,5 miliardi saranno destinati all'incremento tabellare, i restanti ad alcune indennità specifiche e risorse decentrate come:

- Indennità di specificità infermieristica (15,66 €/mese)
- Indennità di pronto soccorso (6,52 €/mese)
- Ulteriori risorse decentrate (15,52 €/mese)

