



UIL FP – FUNZIONE PUBBLICA – SANITÀ

REPORT INCONTRO ARAN – RINNOVO CCNL COMPARTO SANITÀ 2025/2027

Roma, 8 luglio 2026

Si è svolto nella giornata odierna, presso l'ARAN, un nuovo incontro di trattativa per il rinnovo del CCNL del Comparto Sanità 2025-2027. L'Agenzia ha presentato una versione aggiornata dell'ipotesi contrattuale che recepisce quanto discusso negli incontri del 12 maggio, 26 maggio e 17 giugno e introduce ulteriori integrazioni sulle relazioni sindacali, su un nuovo Titolo dedicato all'Intelligenza Artificiale, sul sistema degli incarichi, sui permessi e congedi in attuazione della Legge 106/2025, sul diritto allo studio, sulla formazione, sul lavoro a tempo parziale, sul servizio fuori sede, sul trattamento di fine rapporto e sulla declaratoria dei profili professionali. Come UIL FP siamo entrati nel merito di ciascun istituto, portando al tavolo le richieste che sintetizziamo di seguito. **In apertura di incontro abbiamo chiesto all'ARAN di velocizzare la trattativa sulla parte economica relativa al sistema indennitario e all'orario di lavoro, a partire dal superamento dell'orario convenzionale e dal riconoscimento dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) con cadenza di due anni e con il superamento del limite fisso del 50%, demandandone la percentuale alla contrattazione integrativa in base alle risorse disponibili, dalla mensa e dai buoni pasto e dal pagamento delle indennità anche durante le ferie.**

Sul fronte della copertura economica in caso di vacanza contrattuale, il testo prevede un'anticipazione dei benefici del futuro rinnovo pari al 30% dell'indice IPCA, che sale al 50% dopo sei mesi, calcolata sugli stipendi tabellari. **Abbiamo chiesto di eliminare il riferimento ai soli stipendi tabellari e di applicare l'indice all'intero stipendio: la base di calcolo dell'anticipazione non può essere limitata al solo trattamento tabellare, perché ne uscirebbe penalizzato il reale potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori.**

In materia di relazioni sindacali abbiamo posto con forza il tema della trasparenza e della partecipazione. L'ARAN ha precisato che l'informativa sui fondi avrà cadenza all'inizio del primo trimestre, per allinearsi alla definizione dei residui dei trattamenti accessori, e ha rafforzato il ruolo delle Regioni, che “emanano” – e non più “possono emanare” – le linee di indirizzo. **Abbiamo chiesto che la scelta di modalità di riunione diverse dalla presenza avvenga previa condivisione anche con le RSU, oltre che con le organizzazioni sindacali, con la possibilità espressa di svolgere gli incontri in modalità mista o da remoto ove funzionale, con la scelta della modalità concordata di volta in volta tra le parti. Sull'informazione abbiamo preteso il ripristino del dettaglio delle voci di utilizzo dei fondi aziendali, sia per l'anno precedente sia per l'annualità successiva, che il testo ARAN aveva eliminato: senza il dettaglio dei fondi non c'è vera trasparenza né possibilità di controllo sindacale. Abbiamo inoltre chiesto che l'informazione ricomprenda la quantificazione delle prestazioni aggiuntive e dell'indennità di pronto soccorso, nel rispetto degli accordi regionali. Su questi punti invieremo all'ARAN una nostra proposta di riscrittura analitica dell'informativa, che specifichi le singole voci di spesa: cessazioni, DEP e indennità.**

Quanto al confronto, ai livelli aziendale e regionale, abbiamo chiesto che l'adattamento in sede aziendale dei criteri del servizio fuori sede, previsto per le Aziende, gli Enti e gli Istituti a estensione regionale o sovregionale, ricomprenda anche il comma 5 dell'articolo sul “servizio fuori sede” quale disciplina di dettaglio, e che l'Intelligenza Artificiale entri tra le linee di indirizzo oggetto di confronto regionale, insieme alle prestazioni aggiuntive del personale. Abbiamo inoltre proposto una previsione che consenta alle Regioni a Statuto speciale e alle Province autonome, con risorse integralmente a carico dei propri bilanci, di finanziare istituti economici aggiuntivi rispetto al trattamento fondamentale del CCNL, per garantire attrattività, reclutamento e permanenza del personale nei territori caratterizzati da particolari condizioni geografiche, socio-economiche o di mercato del lavoro, senza oneri per la finanza pubblica statale o per il Fondo sanitario nazionale. Sull'Organismo paritetico per l'innovazione abbiamo chiesto che la clausola di garanzia operi non solo in caso di mancata istituzione, ma anche quando l'Organismo non venga attivato e reso operativo nei termini: non servono organismi di carta.



Sulla contrattazione collettiva integrativa abbiamo chiesto di inserire tra le materie i criteri generali per l'introduzione e l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale o di algoritmi automatizzati a supporto dei processi sanitari, organizzativi o gestionali con impatto sull'organizzazione del lavoro, nonché i riflessi sul rapporto di lavoro derivanti dall'utilizzo dell'IA, e abbiamo preteso che l'avvio della contrattazione annuale avvenga entro e non oltre il primo trimestre, perché i tempi certi sono condizione di effettività della contrattazione stessa.

L'ARAN ha poi presentato un nuovo Titolo dedicato all'Intelligenza Artificiale, articolato su finalità e uso dell'IA, garanzie per il dipendente e responsabilità, in attuazione di quanto previsto dalla legge 132 sui riflessi dell'IA sul rapporto di lavoro. Viene introdotto un principio di limitazione della responsabilità del dipendente, commisurata all'adeguatezza della formazione ricevuta e degli strumenti messi a disposizione, e la formazione sull'IA è dettagliata con riferimento a cybersicurezza, privacy ed etica. Il testo prevede un utilizzo sicuro, trasparente e proporzionato, a tutela della dignità delle persone e della riservatezza dei dati; un'informativa preventiva al dipendente ai sensi dell'art. 1-bis del d.lgs. 152/1997 su scopi, ambiti di utilizzo, dati trattati, accuratezza e cybersicurezza dei sistemi e ricadute su organizzazione del lavoro, salute e sicurezza e valutazione della performance; il divieto di decisioni prevalentemente o esclusivamente automatizzate senza un congruo intervento umano; il principio per cui l'algoritmo integra ma non sostituisce il giudizio clinico, la decisione ultima resta un atto umano e la responsabilità dirigenziale non è delegabile ai sistemi di IA. Si tratta di un impianto che si raccorda con la nostra richiesta di ricondurre alla contrattazione integrativa i criteri di introduzione e utilizzo dei sistemi di IA. **Come UIL FP abbiamo inoltre proposto l'inserimento di un comma specifico che escluda l'uso di algoritmi per la valutazione automatica del personale; su questo Titolo proporremo un articolato completo, che sarà trasmesso all'ARAN via mail.**

Sul sistema degli incarichi, il testo integra la disciplina con il rispetto del d.lgs. 66/2003 in materia di riposi e orario massimo e con l'ampliamento del calcolo dell'esperienza professionale, che ricomprende tutti i periodi di servizio, anche non continuativi, a tempo determinato o parziale, maturati nel medesimo o corrispondente profilo presso strutture pubbliche e private accreditate, in Italia e all'estero. L'ARAN ha inoltre precisato che l'incarico di sostituzione si attiva dopo due mesi di assenza, mutuando la regola dalla dirigenza. **Abbiamo chiesto di precisare che l'incremento della quota variabile dell'indennità di funzione per gli incarichi professionali di base dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari possa operare fino al valore massimo annuo complessivo indicato in tabella, correggendo il rinvio al comma 6, e, in materia di assorbimento dello straordinario da parte delle indennità di posizione e di funzione, che in alternativa al riconoscimento economico sia previsto anche il recupero ad ore delle ore eccedenti l'orario contrattuale, anche a giornata intera, anche per gli incaricati di funzione, per eliminare un'ingiustificata disparità di trattamento.**

Il testo recepisce la Legge 106/2025: le ulteriori dieci ore annue di permesso per visite, terapie ed esami per i genitori di figlio minore affetto da patologie oncologiche, invalidanti o croniche con invalidità pari o superiore al 74%, e il congedo, continuativo o frazionato, fino a ventiquattro mesi per il dipendente affetto dalle medesime patologie. **Abbiamo chiesto che anche le ulteriori dieci ore di permesso siano riconosciute al dipendente direttamente affetto dalle patologie, e non ai soli genitori.** Positive le aperture sul diritto allo studio, con la possibilità di far rientrare nel monte delle 150 ore i tirocini e gli stage necessari al conseguimento del titolo, e l'integrazione della formazione con percorsi dedicati all'utilizzo consapevole dei sistemi di IA. **Sulla formazione abbiamo chiesto di specificare la quota economica destinata di cui all'art. 29 del CCNL 7 aprile 1999 e di prevedere la possibilità, in sede di contrattazione decentrata, di incrementare tale quota e di definirne le modalità.** Aggiornati infine il lavoro a tempo parziale, il servizio fuori sede, le voci retributive utili al trattamento di fine rapporto, allineate alla circolare INPS di ottobre 2023, e la declaratoria dei profili dell'Allegato A, con l'istituzione tra l'altro del profilo di amministratore di sistema e l'integrazione dell'operatore tecnico con le attività di soccorso animale.

In chiusura di incontro, come UIL FP abbiamo posto al tavolo il tema centrale della valorizzazione professionale ed economica del personale del comparto. **Abbiamo inoltre rivendicato un progressivo avvicinamento tra l'indennità di tutela del malato e promozione della salute e l'indennità di specificità**



infermieristica, individuando semmai le aree nelle quali prevedere, in sede decentrata, una quota indennitaria maggiore. Per quanto riguarda le nuove lauree specialistiche a indirizzo clinico, riteniamo che queste figure debbano essere collocate nel CCNL della dirigenza: solo così si valorizzano veramente le professionalità che il sistema forma e di cui il Servizio sanitario ha bisogno. Infine, sul profilo di funzionario legale, per la UIL FP deve trattarsi dell'avvocato del comparto: invieremo una specifica rimodulazione dell'articolato proposto. Apprezziamo l'apertura dell'ARAN, ma serve uno sforzo maggiore.

La UIL FP ha ribadito la propria disponibilità a un confronto di merito serrato, riservandosi una valutazione complessiva del testo all'esito del recepimento delle richieste avanzate, a partire dalla trasparenza sui fondi contrattuali, dalle tutele sull'Intelligenza Artificiale, dall'estensione al dipendente delle tutele della Legge 106/2025 e dalla valorizzazione economica e professionale del personale. La trattativa proseguirà nelle sedute già convocate del 14 e del 22 luglio: in quella sede l'ARAN presenterà la quantificazione economica degli oneri, compresa l'equiparazione dei giorni di ferie per i neoassunti, e calendarizzerà i tavoli tecnici di approfondimento su conciliazione vita-lavoro, welfare e indennità. Vi terremo costantemente informati.

Roma, 8 luglio 2026

UIL FP – Delegazione Trattante Comparto Sanità

