

UIL FP – AREA SANITÀ CCNL 2025-2027, firmata la preintesa

Si è conclusa oggi, 7 ottobre, presso ARAN, la trattativa per il rinnovo del CCNL 2025-2027 dell'Area Sanità. La UIL FP ha sottoscritto con soddisfazione la preintesa, al termine di un confronto lungo e articolato nel quale, incontro dopo incontro, il testo iniziale è stato significativamente migliorato attraverso il contributo delle Organizzazioni sindacali.

Il nuovo contratto interviene su retribuzioni, incarichi, carriera, orario di lavoro, ferie, pronta disponibilità, fondi aziendali, sicurezza e tutele professionali, introducendo novità concrete per medici, veterinari, dirigenti sanitari e delle professioni sanitarie.

Particolarmente significativi sono alcuni risultati coerenti con le proposte sostenute dalla UIL FP Area Sanità durante la trattativa, dalla tutela dei Direttori di Struttura Complessa nei processi di clinicizzazione al riconoscimento dell'esperienza degli specialisti ambulatoriali, fino alla nuova disciplina delle eccedenze orarie e alla valorizzazione degli incarichi.

LE PRINCIPALI NOVITÀ NORMATIVE

1. Valorizzazione degli incarichi e della carriera

Viene rafforzato il percorso di crescita professionale ed economica della dirigenza, introducendo specifiche valorizzazioni collegate all'esperienza professionale.

Per l'incarico professionale iniziale è prevista una valorizzazione al terzo anno, mentre per gli incarichi professionali viene introdotto un ulteriore riconoscimento al decimo anno di esperienza, subordinato alle valutazioni positive previste dal contratto.

Ai fini della maturazione dei requisiti viene considerata anche l'esperienza professionale già acquisita. Si realizza così un sistema maggiormente capace di accompagnare la crescita professionale del dirigente nel corso della carriera.

2. Pieno utilizzo del Fondo per gli incarichi

Una novità particolarmente importante riguarda le risorse destinate alla valorizzazione degli incarichi.

Il contratto stabilisce che la graduazione degli incarichi debba essere finalizzata al pieno utilizzo del Fondo. Qualora emergano risorse consolidate strutturalmente e ripetutamente inutilizzate, non giustificate dagli andamenti occupazionali, l'Azienda deve attivare il confronto sindacale e procedere alla rivalutazione delle retribuzioni di posizione variabile.

Si rafforza così il principio secondo il quale le risorse destinate alla dirigenza devono essere effettivamente utilizzate per le finalità per le quali sono state stanziare.

3. Clinicizzazione, una nuova tutela per i Direttori di UOC

È uno dei risultati che la UIL FP considera di maggiore rilevanza.

Nel corso della trattativa abbiamo sostenuto con forza la necessità di introdurre una tutela per i Direttori di Struttura Complessa nei casi in cui una UOC venga soppressa a seguito di una convenzione che ne attribuisca la titolarità all'Università.

Il testo finale prevede che al Direttore interessato venga assegnato, senza nuova selezione, un altro incarico di Struttura Complessa disponibile nella medesima disciplina o, con il consenso dell'interessato, in disciplina equipollente.

È un risultato importante perché introduce per la prima volta nel CCNL un concreto argine agli effetti professionali dei processi di clinicizzazione, tutelando ruolo e professionalità della dirigenza ospedaliera.

4. Riconoscimento dell'esperienza degli specialisti ambulatoriali

Un altro tema sostenuto dalla UIL FP nel corso del confronto trova riconoscimento nel nuovo contratto.

Ai fini dell'anzianità utile per il conferimento degli incarichi viene valorizzato anche il servizio prestato come specialista ambulatoriale interno, veterinario e nelle altre professionalità sanitarie ambulatoriali – biologi, chimici e psicologi –, secondo i requisiti individuati dal contratto.

La previsione consente finalmente di riconoscere esperienze professionali già maturate all'interno del Servizio Sanitario e successivamente confluite nella dirigenza.

5. Eccedenze orarie, finalmente regole più chiare

Particolarmente significativa è la nuova disciplina dell'attività prestata oltre le 38 ore settimanali.

Le eccedenze non possono essere programmate, devono risultare dai sistemi aziendali di rilevazione delle presenze e vengono confermate attraverso l'approvazione mensile del cartellino.

Viene soprattutto riconosciuta espressamente la possibilità di recuperare le ore eccedenti anche a giornate intere, nell'anno in corso.

Il contratto chiarisce inoltre che l'eccedenza oraria non costituisce condizione necessaria per l'erogazione della retribuzione di risultato e introduce specifiche garanzie per il recupero delle ore che, per esigenze organizzative, non sia stato possibile fruire nell'anno di riferimento.

È un passaggio importante per riportare maggiore certezza nella gestione dell'orario di lavoro della dirigenza.

6. Contrattazione aziendale con tempi certi

Viene rafforzata l'effettività della contrattazione integrativa.

Le Aziende devono costituire la delegazione datoriale entro 30 giorni dalla stipula del CCNL e convocare le Organizzazioni sindacali entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme e, comunque, non oltre 90 giorni dalla sottoscrizione del contratto nazionale per l'avvio del negoziato integrativo triennale.

Anche la negoziazione annuale sulla ripartizione delle risorse deve essere avviata entro il primo trimestre dell'anno.

7. Ferie, superata la penalizzazione dei neoassunti

Viene superata la precedente riduzione delle ferie collegata ai primi anni di servizio.

Ai dirigenti spettano quindi:

28 giorni di ferie con articolazione dell'orario su cinque giorni;

32 giorni di ferie con articolazione su sei giorni.

Nel computo dell'anzianità vengono inoltre considerati i periodi lavorati presso una qualsiasi Pubblica Amministrazione, anche in qualifiche non dirigenziali.

8. Nuova indennità durante le ferie

Il contratto introduce una specifica "indennità ferie", aggiuntiva alla normale retribuzione.

L'indennità viene calcolata sulla base del 50% delle somme percepite nell'anno precedente a titolo di servizio notturno, servizio festivo, guardia notturna e/o festiva e indennità di Pronto Soccorso, secondo la formula stabilita dal CCNL.

Una novità concreta per quei dirigenti la cui retribuzione è significativamente composta da indennità connesse alle particolari condizioni di lavoro.

9. Riposo compensativo per le festività lavorate

Viene espressamente riconosciuto che l'attività prestata in una giornata festiva infrasettimanale dà diritto a un riposo compensativo equivalente alle ore di servizio effettivamente prestate.

Si tratta di una tutela importante che rende finalmente esplicito il diritto al recupero.

10. Pronta disponibilità

Viene ridefinita e precisata la disciplina della pronta disponibilità, con specifiche previsioni per i servizi territoriali e ospedalieri.

Per i servizi territoriali, i Dipartimenti di prevenzione, ARPA e IZS potranno essere individuate situazioni nelle quali estendere la pronta disponibilità anche sostitutiva. Per i servizi ospedalieri vengono disciplinate specifiche possibilità di pronta disponibilità integrativa della guardia attiva.

L'indennità oraria viene elevata a 2,40 euro lordi, ulteriormente incrementabile attraverso la contrattazione integrativa, con le priorità individuate dal contratto.

Vengono inoltre rafforzate le garanzie sul recupero del riposo quando la chiamata in pronta disponibilità interrompe le undici ore di riposo consecutivo.

11. Aumentano le tariffe dello straordinario

Vengono rideterminate le tariffe del lavoro straordinario.

Dal mese successivo alla sottoscrizione del CCNL saranno pari a:

32,64 euro lordi/ora per lo straordinario diurno;

36,89 euro lordi/ora per lo straordinario notturno o festivo;

42,57 euro lordi/ora per lo straordinario notturno-festivo.

Resta fermo il principio secondo cui lo straordinario deve servire a fronteggiare situazioni eccezionali e non può diventare uno strumento ordinario di programmazione dell'orario e di copertura delle carenze.

12. Maggiori tutele contro le aggressioni

Il nuovo CCNL rafforza sensibilmente la tutela del dirigente vittima di aggressione.

L'Azienda assume gli oneri della tutela legale per tutti i gradi di giudizio, comprese, ove necessarie, le fasi preliminari e i consulenti tecnici.

Viene inoltre previsto il supporto psicologico e, nelle condizioni individuate dal contratto, la possibilità di fruire fino a 30 giorni di ferie e riposi solidali nel periodo successivo all'aggressione.

Le Aziende possono inoltre prevedere specifiche coperture assicurative.

13. Ferie e riposi solidali

Viene ampliata la possibilità di cedere volontariamente ferie e riposi a colleghi che debbano assistere figli minori, coniuge, parenti o affini nelle condizioni previste dal contratto.

La tutela viene estesa anche alle necessità connesse al recupero post-traumatico successivo a un'aggressione.

14. Permessi per visite, terapie e patologie

Restano garantite le 18 ore annue per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici. A queste si aggiungono, nelle condizioni previste dalla legge richiamata dal CCNL, ulteriori 10 ore annue per i dirigenti

affetti da determinate patologie oncologiche, invalidanti o croniche e la tutela viene estesa anche al dipendente genitore di figlio minorenni nelle medesime condizioni.

15. Servizio fuori sede

La disciplina viene resa maggiormente aderente alle esigenze dei servizi territoriali.

Per le ARPA e i Servizi di Emergenza e Urgenza territoriali con riferimento operativo regionale, previo confronto aziendale, è possibile adattare i criteri ordinari previsti dal contratto.

Un elemento particolarmente importante è il riconoscimento del tempo di andata e ritorno dalla sede al luogo dell'attività come orario di lavoro a tutti gli effetti.

16. Welfare integrativo

Viene rafforzata la possibilità di utilizzare la contrattazione integrativa per costruire strumenti di welfare a favore della dirigenza.

Le misure potranno riguardare sostegno al reddito familiare, istruzione dei figli, asili nido, baby-sitting, assistenza agli anziani, iniziative culturali e sociali, mobilità sostenibile, prestiti e ulteriori benefici previsti dalla normativa fiscale.

17. Intelligenza artificiale e nuove competenze

Il nuovo contratto affronta per la prima volta in maniera organica anche l'impatto dell'Intelligenza Artificiale sull'organizzazione del lavoro.

I riflessi sul rapporto di lavoro derivanti dall'utilizzo di sistemi di IA entrano nelle relazioni sindacali e vengono previsti specifici percorsi formativi su utilizzo consapevole dell'IA, privacy, cybersicurezza, limiti, potenzialità e implicazioni etiche.

LA PARTE ECONOMICA

Anche sul versante economico il rinnovo produce un risultato significativo.

L'incremento complessivo medio è pari a circa il 7,7%, considerando l'insieme delle risorse contrattuali.

Stipendio tabellare

Il tabellare viene incrementato di:

125 euro mensili lordi dal 1° gennaio 2025;

240 euro mensili lordi dal 1° gennaio 2026, per tredici mensilità.

Il nuovo stipendio tabellare annuo a regime viene così rideterminato in 53.125,77 euro.

Gli incrementi comprendono le anticipazioni contrattuali già corrisposte, che dovranno pertanto essere considerate nella determinazione degli arretrati.

Indennità di specificità medico-veterinaria

Dal 1° gennaio 2026 l'indennità viene portata a 11.653,30 euro annui lordi, comprensivi della tredicesima.

Rispetto al precedente valore, l'incremento è pari a circa 168,25 euro lordi mensili per 13 mensilità.

Indennità di specificità sanitaria

Dal 1° gennaio 2026 l'indennità viene portata a 2.556,60 euro annui lordi, comprensivi della tredicesima.

L'incremento rispetto al valore precedente è pari a circa 72,47 euro lordi mensili per 13 mensilità.

Direzione di Struttura Complessa

Dal 1° gennaio 2027 l'indennità per l'incarico di Direzione di Struttura Complessa viene rideterminata in 11.826 euro annui lordi per tredici mensilità.

Retribuzione di posizione

Viene ridisegnata la struttura della retribuzione di posizione, con nuovi valori economici collegati alla tipologia degli incarichi e alla crescita professionale.

La nuova disciplina si lega direttamente alla valorizzazione degli incarichi al terzo e al decimo anno e all'obiettivo del pieno utilizzo delle risorse disponibili nei fondi aziendali.

Clausola di garanzia

Anche la clausola di garanzia viene rafforzata.

Nel corso dell'ultima giornata di trattativa ARAN ha comunicato l'ulteriore innalzamento a 10.500 euro del valore minimo previsto per i dirigenti con anzianità pari o superiore a vent'anni, migliorando ulteriormente il valore contenuto nella bozza sottoposta al tavolo.

Arretrati

Agli incrementi a regime si aggiungeranno naturalmente gli arretrati contrattuali maturati per il periodo di competenza, al netto delle anticipazioni già percepite.

La quantificazione individuale dipenderà dalla posizione economica e professionale del singolo dirigente e dagli importi già corrisposti a titolo di anticipazione. Per questa ragione riteniamo corretto non indicare cifre medie non ancora definitivamente certificate.