

DOCUMENTO DI PROPOSTE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO E DELLA DIRIGENZA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

PREMESSA

Il presente documento, contenente proposte sul personale del comparto e della dirigenza del Servizio Sanitario Nazionale, nasce da un approfondito confronto con le Organizzazioni Sindacali rappresentative del settore della Sanità.

In questo contesto, sono stati tracciati alcuni interventi mirati a migliorare l'attrattività del personale del Servizio Sanitario Nazionale che rappresenta una tra le principali sfide che le Regioni e gli Enti ed Aziende dei Servizi Sanitari Regionali si trovano e si troveranno ad affrontare al fine di garantire il buon funzionamento delle amministrazioni stesse.

Nel 2025 si è conclusa la stagione dei rinnovi contrattuali per il comparto e per l'Area sia della Sanità sia delle Funzioni Locali che ha riguardato il triennio 2022 - 2024 con l'obiettivo di avviare e concludere nel 2026 la contrattazione per i rinnovi dei contratti del triennio 2025-2027.

In questo contesto, si ritiene necessario:

- rafforzare la capacità attrattiva delle amministrazioni regionali e delle aziende sanitarie pubbliche rispetto al settore privato e ai mercati esteri, invertendo il *trend* di dimissioni e migrazione dei professionisti;
- migliorare le condizioni di lavoro e garantire percorsi di crescita professionale adeguati;
- prevedere una valorizzazione economica e un adeguamento retributivo per il personale impiegato, tanto nel comparto quanto nella dirigenza, anche attraverso il superamento dei vincoli di cui all'art. 23, c. 2, del D.lgs. 75/2017 e all'art. 1, c. 124, della L. 207/2024.
- un intervento del Governo per un incremento stabile delle risorse nel Fondo Sanitario Nazionale, vincolate agli incrementi contrattuali, con un possibile adeguamento delle retribuzioni a livello europeo, perseguendo gli obiettivi di armonizzazione delle retribuzioni affinché a funzioni e responsabilità equivalenti corrispondano livelli retributivi omogenei e con la possibilità per le Regioni di attuare, laddove possibile, politiche perequative.

In tale prospettiva, si ritiene prioritario attivare politiche che rendano effettivamente esigibili gli istituti disciplinati dalla contrattazione collettiva nazionale, favorendone la corretta e uniforme applicazione su tutto il territorio nazionale, anche attraverso il rafforzamento delle relazioni sindacali e degli strumenti di confronto a livello aziendale e regionale.

INTERVENTI A FAVORE DEL PERSONALE DEL COMPARTO E DELLA DIRIGENZA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

In data 17 aprile 2025, la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome ha approvato il documento di analisi e proposte in tema di personale del servizio sanitario nazionale con l'obiettivo di stimolare un confronto istituzionale volto a costituire la base per una strategia nazionale condivisa e di promuovere misure normative, organizzative e contrattuali coerenti con le esigenze del sistema sanitario.

Il suddetto documento strategico analizza le principali problematiche del SSN date dall'accentuata carenza di infermieri, dalla carenza di medici in alcune specialità, dalla ridotta attrattività dei servizi sanitarie e dalla scarsa capacità di *retention* del personale sanitario. Tematiche che dovranno, in seguito, essere approfondite anche per la sanità privata accreditata.

In questo contesto, si condividono linee di intervento volte a garantire condizioni di lavoro più attrattive per il SSN, in un'ottica di sostenibilità economica e organizzativa individuando, in particolare, i seguenti argomenti quali ambiti di azioni comuni:

1. Armonizzazione del trattamento economico.

Si concorda sull'obiettivo dell'armonizzazione del trattamento economico anche all'interno dell'area e del comparto di contrattazione.

Inoltre, opportuno sarà accompagnare l'allentamento dei vincoli di spesa per il personale e per il trattamento accessorio con un intervento di armonizzazione dei benefici fiscali applicabili al lavoro pubblico, analoghi a quelli riconosciuti nel settore privato. Ciò al fine di rendere più competitivo il lavoro nel Servizio sanitario nazionale e favorire politiche retributive e di welfare contrattuale capaci di contrastare le dinamiche di dimissioni e migrazione dei professionisti verso altri settori o Paesi. Al contempo, andranno previste misure per le zone disagiate, aree montane e isole.

In questo contesto, si condivide di richiedere al Governo un approfondimento congiunto volto ad estendere il principio dell'armonizzazione del trattamento economico, agendo sulla leva dell'allentamento dei vincoli di spesa sul salario accessorio.

2. Percorsi di carriera e valorizzazione professionale

La valorizzazione dei professionisti e degli operatori può realizzarsi attraverso il disegno di percorsi di carriera, in parte già disegnati dai contratti collettivi che saranno da completare e attuare in sede aziendale e da alimentare innanzitutto con tutte le risorse dei fondi contrattuali esistenti, evitando la formazione di residui non fisiologici e con eventuali risorse ulteriori.

Il percorso di valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori del SNN deve fondarsi su percorsi di carriera chiari e necessariamente finanziati. Diventa centrale riconoscere la formazione come diritto soggettivo e deve essere al centro della pianificazione delle attività in quanto leva strategica per lo sviluppo professionale del personale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, incentivando percorsi formativi volti a motivare la crescita personale nel lavoro in equipe multidisciplinari e multiprofessionali anche in un'ottica di migliore gestione del personale.

Si ritengono, inoltre, necessari finanziamenti *ad hoc* per proseguire nel percorso di progressiva armonizzazione dei trattamenti economici dei dirigenti medici, sanitari e delle professioni

sanitarie nonché sulla necessità di favorire la valorizzazione delle carriere anche attraverso una maggiore flessibilità gestionale nella distribuzione degli incarichi e nella definizione delle retribuzioni di posizione e di risultato incentivando l'adozione di percorsi di carriera differenziati e con pari dignità, sia sul piano gestionale sia su quello professionale, per rispondere in modo più efficace alle esigenze organizzative delle aziende sanitarie.

3. Semplificazione dei contratti collettivi nazionali e loro esigibilità

Si condivide l'esigenza di garantire la più efficace applicazione a livello aziendale dei contratti collettivi nazionali, anche attraverso un rafforzamento dell'esigibilità delle norme contrattuali, prevedendo strumenti che ne garantiscano un'applicazione uniforme su tutto il territorio nazionale. In tal senso diviene imprescindibile valorizzare le relazioni sindacali, nella logica di partecipazione, come leva a supporto dei processi organizzativi. Nel rispetto delle condizioni previste negli articoli 5 e 6 del d.lgs. 165/2001 occorrerà favorire il ruolo dell'Organismo Paritetico di Partecipazione nella definizione degli obiettivi.

In particolare, occorrerà favorire un approfondimento sulle norme che disciplinano gli incarichi e le indennità collegate alla struttura dei fondi attraverso un percorso di semplificazione anche dei modelli di relazione sindacali.

4. Trasformazione digitale a supporto dei professionisti

La trasformazione digitale per migliorare l'efficienza dei processi, ridurre il carico burocratico e valorizzare l'attività professionale degli operatori costituisce un valore strategico. Si condivide la necessità di una *governance* partecipata dei progetti digitali, che coinvolga attivamente i professionisti fin dalla fase di progettazione e si ritiene prioritario investire nella formazione del personale e promuovere soluzioni tecnologiche realmente utili al lavoro quotidiano.

5. Riordino delle professioni sanitarie e azioni per incrementare la loro attrattività

Si rappresenta la necessità di una revisione e semplificazione dei profili professionali, oggi eccessivamente frammentati, in un percorso da condividere con il Ministero della Salute e le componenti professionali anche nell'ottica di introdurre modelli organizzativi più flessibili e orientati al lavoro multidisciplinare nel rispetto dei rispettivi ruoli e competenze. Necessario sarà un impegno specifico per sostenere la formazione infermieristica, la cui carenza rischia di mettere in seria difficoltà il sistema sanitario nel prossimo futuro, e rafforzare l'attrattività delle professioni sanitarie.

6. Condizioni di lavoro e misure di conciliazione tempi di vita e di lavoro

Si ritiene strategico promuovere politiche di fidelizzazione del personale, anche attraverso il miglioramento delle condizioni di lavoro e un clima organizzativo favorevole, basato su *leadership* inclusiva orientata alla crescita e ascolto dei bisogni del personale.

Il potenziamento degli strumenti di welfare contrattuale, anche a livello decentrato in un quadro applicativo semplificato e la promozione delle iniziative di formazione e di aggiornamento professionale obbligatorie, costituiscono leve per garantire lo sviluppo del personale.

Si condivide la necessità di favorire, nelle aziende sanitarie, forme di flessibilità organizzativa che agevolino la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in particolare nei contesti

caratterizzati da attività h24 e turni notturni e festivi. Sarà necessario garantire il presidio e il rispetto degli orari di lavoro contrattualmente previsti riportando l'utilizzo del lavoro straordinario e delle prestazioni orarie aggiuntive alla loro funzione originale.

A tal fine, si ritiene prioritario portare all'attenzione l'esigenza di intervenire, in sede legislativa e contrattuale, sulla disciplina dell'orario di lavoro, delle eccedenze orarie, del diritto al recupero delle medesime e delle prestazioni aggiuntive, nonché sulla regolazione della pausa e della fruizione della mensa e dei buoni pasto, anche attraverso un aggiornamento del relativo valore e la promozione di misure di detassazione coerenti con il quadro nazionale, nonché sul tema della retribuzione nelle giornate di ferie secondo i principi affermati dai pronunciamenti della giurisprudenza europea.

Nella valorizzazione del capitale umano, fondamentale la piena inclusione lavorativa delle persone con disabilità e delle lavoratrici e dei lavoratori in condizioni di particolare fragilità. In coerenza con la normativa vigente, occorre favorire percorsi di inserimento mirato, formazione, affiancamento e adattamento ragionevole dell'organizzazione del lavoro, con l'obiettivo di consentire un'effettiva partecipazione al lavoro e, ove possibile, la permanenza in servizio in condizioni di sicurezza.

Si condivide l'obiettivo di garantire, nei contesti sanitari, i più elevati standard di salute e sicurezza sul lavoro, allineati alle migliori pratiche europee. Ciò implica un rafforzamento delle misure di prevenzione rispetto ai rischi fisici e psicosociali, un monitoraggio sistematico delle malattie professionali, una particolare attenzione ai fenomeni di aggressione verso il personale e alla gestione dello stress lavoro – correlato e alla tutela del rischio professionale e la messa a disposizione di adeguati strumenti di tutela.

7. Attività libero professionale in deroga (comparto)

Si prende atto della scadenza al 31 dicembre 2026 della norma prevista del d.l.200/2025 (*cosiddetto decreto milleproroghe*) che consente, in via transitoria, lo svolgimento di attività libero professionale per il personale sanitario del comparto in deroga ai vincoli ordinari di incompatibilità e si condivide la necessità che venga resa stabile tale possibilità, riconoscendo il valore di flessibilità gestionale e opportunità professionale che essa rappresenta. Pertanto, si richiede al Governo un approfondimento anche al fine di rendere tale attività più agevole e meno burocratizzata.

8. Direzione delle strutture apicali affidata a universitari

Si condivide la necessità di avviare un percorso volto alla definizione di una più efficace regolamentazione dell'affidamento di strutture semplici e complesse a personale universitario.

Al riguardo, si ritiene necessario sollecitare una disciplina nazionale che tuteli le opportunità di carriera del personale ospedaliero auspicando una maggiore trasparenza e proporzionalità nel bilanciamento tra le esigenze formative e quelle assistenziali.

9. Personale della ricerca e A.R.P.A.

Per quanto riguarda il personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria, è fondamentale omogeneizzare ed allineare tutti gli istituti contrattuali rispetto alle previsioni contenute nel vigente contratto di comparto. Il personale della ricerca deve essere adeguatamente valorizzato per contrastare il fenomeno della cd. fuga dei cervelli all'estero, riconoscendone il ruolo chiave che rivestono nella ricerca scientifico sanitarie e nel ruolo

fondamentale che ricoprono per garantire ad ogni cittadino la tutela della salute e il diritto universale alle cure.

Il personale delle ARPA necessita di specifici interventi di adeguamento normativo-contrattuale anche con particolare riferimento al personale transitato dalle Province alle Agenzie a seguito della Legge n. 56/2014.

10. Politiche abitative e attrattività aree interne e disagiate

Si ritiene necessario individuare soluzioni di sostegno e sollievo al disagio abitativo del personale neoassunto vincitore di concorso fuori sede anche con riferimento alle disposizioni contenute nel Patto della Salute 2019-2021 nonché attraverso tavoli di confronto permanente sulle misure previste dalla legge 12 settembre 2025 n. 131, con l'obiettivo di affrontare il tema delle aree montane e disagiate.

11. Confronto permanente

È necessario garantire un confronto permanente tra Conferenza delle Regioni e delle Province autonome e Organizzazioni Sindacali in merito ai contenuti del presente documento, attraverso la costituzione di tavoli tematici specifici anche declinati a livello regionale.

Il confronto sarà finalizzato alla condivisione delle politiche del personale, al monitoraggio dell'attuazione degli impegni assunti e alla definizione di eventuali proposte comuni da rappresentare al Governo, al Parlamento e da veicolare alle stesse Regioni.

Roma, 5 febbraio 2026