

ATTO DI INDIRIZZO PER IL RINNOVO CONTRATTUALE DEL TRIENNIO 2025-2027 PER L'AREA DELLA SANITÀ

1. Premessa

Il presente atto di indirizzo fornisce le indicazioni per l'avvio delle trattative per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'Area della Sanità per il triennio 2025-2027, ai sensi degli articoli 41 e 47 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in coerenza con l'accordo quadro sulle aree dirigenziali e con l'atto di indirizzo quadro ("direttiva madre") per i rinnovi contrattuali 2025-2027 per il personale delle pubbliche amministrazioni.

Il rinnovo contrattuale si colloca in una fase in cui, nel precedente triennio 2022-2024, sono stati sottoscritti, sia il CCNL del Comparto Sanità e sia l'Ipotesi del CCNL dell'Area della Sanità, con l'obiettivo prioritario di rendere disponibili le risorse stanziare, rinviando alla tornata successiva 2025-2027 l'esame di tematiche di maggiore complessità.

Il contesto nel quale si colloca il rinnovo 2025-2027 è caratterizzato da persistenti difficoltà nel garantire la copertura dei fabbisogni, da un peggioramento delle condizioni di attrattività del Servizio sanitario nazionale, e da crescenti esigenze di governo clinico, integrazione territoriale e innovazione digitale.

La Conferenza delle Regioni e delle Province autonome ha approvato in data 17 aprile 2025 il documento *"Garantire il futuro del Servizio Sanitario Nazionale: Strategia delle Regioni e delle Province Autonome per il rilancio del personale del servizio sanitario nazionale"* e, in data 5 febbraio 2026, il documento contenente le proposte prioritarie, per le Regioni, in tema di personale del SSN.

Per la prima volta i rinnovi contrattuali saranno allineati temporalmente. Ciò consentirà una più coerente trattazione delle tematiche comuni e una migliore integrazione tra ordinamento del personale dirigente e non dirigente.

Alla luce di tali premesse, il presente atto di indirizzo individua, nel quadro delle risorse disponibili, le priorità strategiche e le materie da demandare alla contrattazione nazionale per il triennio 2025-2027, con l'obiettivo di:

- rafforzare l'attrattività delle posizioni dirigenziali nel SSN;
- migliorare le condizioni di lavoro e il benessere organizzativo dei dirigenti, con particolare attenzione all'impatto dei carichi assistenziali, ai servizi di pronta disponibilità e ai servizi di pronto soccorso, anche attraverso un utilizzo coerente e mirato degli istituti normativi ed economici previsti dalla contrattazione collettiva, nel rispetto delle prerogative datoriali in materia di organizzazione dei servizi.
- completare l'attuazione del sistema degli incarichi e della retribuzione di posizione e di risultato, in coerenza con il disegno del CCNL 2022-2024;
- valorizzare il contributo della dirigenza ai processi di innovazione clinica, organizzativa e digitale del SSN, anche in relazione ai rapporti con l'università e ai percorsi di formazione specialistica.

2. Quadro finanziario

La tabella seguente mostra la previsione degli oneri per il rinnovo contrattuale del personale dirigenziale dell'Area Sanità.

Area Sanità - Risorse per il rinnovo contrattuale del triennio 2025-2027

	Unità di personale al 31.12.2023 ⁽¹⁾	Monte salari ⁽²⁾ (mln. di euro)	Risorse al lordo oneri riflessi ⁽³⁾ (mln di euro)		
			2025	2026	a decorrere dal 2027
Dirigenti sanitari	137.871	17.928	322,71	645,43	968,14
AREA SANITA'	137.871	17.928	322,71	645,43	968,14

⁽¹⁾ Dati da Conto Annuale 2023.

⁽²⁾ L'importo indicato include anche gli oneri riflessi a carico delle amministrazioni. La percentuale utilizzata per il calcolo degli oneri riflessi inclusi nel monte salari 2023 (aggiornato con gli incrementi retributivi a regime relativi al triennio contrattuale 2019-2021 pari al 3,78% e quelli relativi al triennio contrattuale 2022-2024 pari al 5,78%) è pari al 37%.

⁽³⁾ Le risorse rappresentano a regime il 5,4% del monte salari per l'anno 2023 (aggiornato con gli incrementi retributivi a regime relativi al triennio contrattuale 2019-2021 pari al 3,78% e quelli relativi al triennio contrattuale 2022-2024 pari al 5,78%).

Il rinnovo 2025-2027 dell'Area della Sanità si inserisce nel quadro delle risorse stanziato dalla legge 30 dicembre 2024, n. 207, per il pubblico impiego e, in particolare, per i dirigenti dell'Area Sanità, come recepite dall'atto di indirizzo quadro, nonché delle ulteriori disposizioni legislative che hanno finanziato specifiche indennità per la dirigenza dell'Area Sanità.

Ai sensi dell'art.48, comma 2, del d.lgs n.165/2001, le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario nazionale sono

a carico dei rispettivi bilanci. A tal fine le Aziende ed Enti provvedono ad effettuare l'accantonamento degli oneri contrattuali nei rispettivi bilanci.

Le risorse contrattuali dovranno essere allocate secondo criteri che assicurino:

- un equilibrato incremento degli stipendi tabellari;
- il rafforzamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato, anche in funzione della piena attuazione del sistema degli incarichi e della differenziazione delle responsabilità;
- la valorizzazione delle indennità collegate a particolari condizioni di lavoro.

Il contratto dovrà, inoltre, finalizzare le risorse previste dalle seguenti disposizioni di legge:

- legge 30 dicembre 2025, n. 199, art.1, comma 357, risorse destinate all'incremento dell'indennità di specificità medico-veterinaria nei limiti di 412 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026. Tale limite comprende l'importo di 50 milioni di euro complessivo lordo, previsto per l'incremento della predetta indennità dalla legge 30 dicembre 2024, n. 207, art. 1, comma 350 per l'anno 2025, già finalizzato con il CCNL triennio 2022-2024.
- legge 30 dicembre 2025, n. 199, art.1, comma 359, risorse destinate all'incremento dell'indennità di specificità sanitaria relativa ai dirigenti sanitari inquadrati in profili diversi da quelli di medico e medico veterinario, nei limiti degli importi complessivi lordi di 13,5 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026. Tale limite comprende l'importo complessivo lordo di 5,5 milioni di euro, previsto per l'incremento dell'indennità in oggetto dalla legge 30 dicembre 2024, n. 207, art. 1, comma 351 per l'anno 2025, già finalizzato con il CCNL triennio 2022-2024.
- legge 30 dicembre 2024, n. 207, art. 1, comma 323, risorse destinate all'incremento dell'indennità di pronto soccorso nei limiti di 15 milioni di euro complessivi lordi a decorrere dal 1° gennaio 2025 e di ulteriori 15 milioni di euro, complessivi lordi, a decorrere dal 1° gennaio 2026.

3. Ambiti e materie oggetto di contrattazione

La contrattazione, nell'ambito del predetto quadro finanziario, dovrà prioritariamente intervenire sui seguenti ambiti, articolati in aree tematiche di carattere generale.

a) Attrattività, condizioni di lavoro, conciliazione e welfare

La contrattazione è chiamata a rafforzare l'attrattività delle posizioni dirigenziali nel Servizio sanitario nazionale, intervenendo sulle condizioni di lavoro quotidiane e sulle possibilità di conciliazione vita-lavoro.

In questo quadro, ferma restando la disciplina dell'orario di lavoro dirigenziale innovata dal CCNL 2019-2021, la contrattazione del triennio 2025-2027 è chiamata ad approfondire le modalità di applicazione delle relative norme e a valutarne gli effetti, individuando eventuali interventi di assestamento e di miglioramento, in particolare per quanto riguarda l'organizzazione dei piani di lavoro, la gestione delle eccedenze orarie e delle ore di straordinario, i riposi e le forme di flessibilità nell'organizzazione dei turni di guardia e di pronta disponibilità, nel rispetto dei principi di tutela della salute dei lavoratori, di sicurezza delle cure, di equità e di sostenibilità organizzativa e di garanzia dei servizi.

Dovranno, inoltre, essere sviluppate misure di welfare contrattuale e aziendale a favore della dirigenza (servizi alla famiglia, sostegno alla mobilità e all'attività lavorativa in contesti disagiati, programmi di prevenzione del burnout e di supporto psicologico), anche dedicando a tal fine una quota delle risorse dei fondi e degli stessi incrementi destinati dal CCNL per finanziare le misure di welfare nel rispetto dell'articolo 1, comma 124 della legge n.207 del 2024 (legge di bilancio 2025) e rafforzate le azioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riguardo ai rischi psicosociali, alle aggressioni verso il personale e ai contesti a maggiore esposizione al rischio professionale nell'ambito delle risorse disponibili e senza nuovi o maggiori oneri a carico dei bilanci aziendali.

In questo quadro sarà necessario definire la regolazione della pausa per il recupero psico-fisico, anche ai fini della fruizione dell'accesso alla mensa o alle forme sostitutive (es. a titolo esemplificativo e non esaustivo buoni pasto, convenzioni con bar o punti ristoro, ecc...) collegati alla durata della prestazione lavorativa superiore alle 6 ore.

A tal fine, il contratto collettivo dovrà perseguire l'obiettivo di:

- prevedere e disciplinare il diritto all'accesso al servizio mensa che le aziende potranno istituire avendo riguardo alle risorse finanziarie disponibili e alla specifica articolazione dell'orario di lavoro;
- stabilire che, in caso di istituzione della mensa e/o di forme sostitutive, l'accesso al servizio sia garantito anche ai lavoratori turnisti, qualora la prestazione di lavoro abbia inizio o termine negli orari di apertura delle stesse;
- stabilire che il beneficio scatti qualora il turno sia superiore alle 6 ore. In ogni caso, il riconoscimento del beneficio dovrà risultare collegato alla prestazione di lavoro effettivamente resa nella giornata;
- consentire, compatibilmente con le risorse finanziarie, l'erogazione di un buono pasto sostitutivo a favore del personale turnista la cui prestazione di lavoro non abbia inizio o termine negli orari di apertura della mensa o non siano possibili altre forme sostitutive.

b) Sistema degli incarichi, fondi, retribuzione di posizione/risultato e indennità di specificità

La contrattazione dovrà completare e mettere a regime il sistema degli incarichi dirigenziali delineato dal CCNL 2019-2021, rafforzando il collegamento tra tipologia di incarico (gestionale e professionale), responsabilità attribuite, retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, e favorendo un utilizzo dinamico degli incarichi stessi, che consenta di valorizzare adeguatamente le funzioni di direzione, di coordinamento di progetti complessi e di sviluppo di competenze avanzate. In tale prospettiva, andranno assicurati la piena e corretta utilizzazione dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato, evitando la formazione di residui non fisiologici, e un assetto dei criteri di graduazione degli incarichi coerente con gli obiettivi delle aziende e degli enti del SSN.

Al fine di valorizzare l'ingresso dei giovani e di rendere maggiormente competitivo ed attrattivo il lavoro nel Servizio Sanitario Nazionale, si propone di incrementare il valore della retribuzione di posizione parte fissa, nonché di prevedere la possibilità di assegnare specifici ed ulteriori obiettivi nell'ambito dell'incarico professionale iniziale, da valorizzare economicamente attraverso la parte variabile della retribuzione di posizione. Per le stesse finalità potrà essere valutato anche l'incremento della fascia di ingresso dell'indennità di esclusività.

Nello stesso ambito, la contrattazione dovrà dare attuazione al nuovo quadro di finanziamento delle indennità di specificità medico-veterinaria e sanitaria.

Dovranno anche essere definiti i criteri di attribuzione al personale dirigenziale che opera nei servizi per la prevenzione e la sicurezza negli ambienti di lavoro con funzioni di vigilanza delle aziende sanitarie locali, delle eventuali risorse da destinare, a decorrere dal 2025, al trattamento economico accessorio, in misura non superiore al 15 per cento dello stipendio tabellare lordo, in applicazione dell'art. 16, comma 6-ter del D.L. 159/2025, conv. dalla Legge n. 198/2025.

Dovrà essere prevista tra le materie di contrattazione integrativa la definizione dei criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.Lgs 36/2023.

c) Strumenti di flessibilità, sede di lavoro, continuità assistenziale

La contrattazione dovrà valorizzare, nei limiti di quanto stabilito dall'art. 40, comma 1 e dall' art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, gli strumenti di flessibilità del rapporto di lavoro dirigenziale e dell'organizzazione dei tempi di lavoro, con l'obiettivo di garantire la continuità e la sicurezza dell'assistenza nei diversi setting (ospedaliero, territoriale, emergenza-urgenza), ridurre il ricorso strutturale a soluzioni emergenziali e salvaguardare il benessere dei dirigenti.

In tale quadro rientrano la disciplina della pronta disponibilità, anche valutando, di inserire, fra i criteri generali sulla programmazione degli istituti oggetto di confronto aziendale, la possibilità per le aziende di modulare la pronta disponibilità in relazione al contesto organizzativo, in coerenza con quanto già definito per il comparto (art. 31, comma 9, CCNL 27.10.2025).

Con riferimento alle aziende e agli enti caratterizzati da unità organizzative dislocate su più sedi, la contrattazione, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 40, comma 1 e dall'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, potrà definire criteri per un utilizzo flessibile dello svolgimento della prestazione di lavoro nelle diverse sedi di lavoro, che consenta di far fronte a inderogabili esigenze organizzative e, al tempo stesso, di favorire percorsi di sviluppo professionale e valorizzazione delle competenze dei dirigenti attraverso esperienze in più sedi. Eventuali impieghi continuativi su più presidi dovranno essere accompagnati da adeguati riconoscimenti nell'ambito della graduazione degli incarichi e/o della retribuzione di risultato.

d) Competenze, formazione e tutoraggio

La contrattazione dovrà valorizzare lo sviluppo delle competenze professionali e manageriali dei dirigenti, anche in relazione ai processi di innovazione tecnologica e digitale (telemedicina, sistemi informativi clinico-amministrativi, fascicolo sanitario elettronico).

In questo ambito rientra in particolare la valorizzazione, anche economica, delle attività di tutoraggio e di supporto alla formazione interna, con specifico riferimento ai medici in formazione specialistica e agli altri professionisti in formazione, inclusi quelli assunti a tempo determinato ai sensi della normativa vigente.

e) Disciplina relativa alla libera professione intramuraria

In coerenza con quanto previsto dalla dichiarazione congiunta n. 3 del CCNL 2022-2024, la contrattazione dovrà aggiornare e semplificare la disciplina della libera professione intramuraria,

anche con riferimento all'art. 4, comma 2, del DL 73/2024, chiarendo i principali ambiti applicativi e le relative condizioni di autorizzazione. In particolare, dovranno essere precisate le fattispecie di cui alle lettere b) e c) dell'art. 21 del CCNL 2022-2024¹, al fine di ridurre incertezze interpretative e garantire applicazione uniforme.

f) Relazioni sindacali, sedi di confronto, esigibilità dei contratti

Vanno rafforzati gli strumenti di partecipazione e confronto a livello aziendale e regionale, anche attraverso la valorizzazione degli organismi paritetici, con l'obiettivo di garantire una più ampia esigibilità degli istituti contrattuali, una applicazione uniforme dei CCNL e una migliore integrazione tra contrattazione collettiva e processi di programmazione e organizzazione dei servizi.

Occorre, altresì, favorire percorsi di esigibilità delle norme che disciplinano gli incarichi e le indennità collegate alla struttura dei fondi attraverso un percorso di semplificazione anche dei modelli di relazioni sindacali.

In coerenza con l'atto di indirizzo quadro, si ritiene necessario promuovere soluzioni di semplificazione e trasparenza della fonte contrattuale (testi unici contrattuali o tecniche redazionali equivalenti), così da favorire applicazione uniforme e ridurre contenzioso.

Roma, 26 febbraio 2026

¹ Si segnala che nel testo definitivo del CCNL Area Sanità, l'art. 22 dell'Ipotesi sarà rinumerato come articolo 21.