

## REPORT RIUNIONE

### TAVOLO ARAN

#### Rinnovo CCNL Comparto Sanità 2025-2027

Terza seduta, 12 maggio 2026

Si è svolta oggi, martedì 12 maggio 2026, presso la sede dell'ARAN, la **terza seduta** del tavolo negoziale per il rinnovo del CCNL del Comparto Sanità 2025-2027. La UIL FPL ha partecipato all'incontro confermando la propria posizione e ribadendo le priorità che caratterizzano la propria piattaforma rivendicativa.

L'incontro è entrato nel merito tecnico dei principali istituti normativi sul **sistema degli incarichi** e dei **primi articoli dell'ipotesi contrattuale presentata**. La UIL FPL ha portato al tavolo le proprie rivendicazioni, esponendo nel confronto odierno le proposte di integrazione e modifica del testo, di cui chiediamo il pieno recepimento nelle prossime sedute.

Le richieste avanzate dalla UIL FPL riguardano in particolare la **tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni**, il **nuovo sistema degli incarichi professionali**, le **indennità destinate alle aree degli Operatori e degli Assistenti** e una serie di garanzie a tutela del personale già in servizio.

Sul fronte della **tutela del potere d'acquisto**, la UIL FPL ha sollecitato l'introduzione di un meccanismo di riapertura del confronto tra le Parti in presenza di scostamenti significativi tra inflazione effettiva e previsionale, da rafforzare in chiave di maggiore automatismo per garantire una tutela tempestiva delle retribuzioni nel triennio. Nel testo dell'ipotesi contrattuale è stata recepita la previsione secondo cui, qualora nel corso del triennio **lo scostamento tra inflazione effettiva e previsionale superi il 2%**, le Parti si incontrano, su richiesta di una di esse, al fine di definire idonee misure di salvaguardia del potere d'acquisto.

Sul **campo di applicazione**, l'ipotesi contrattuale recepisce l'estensione delle disposizioni anche al **personale del Comparto Sanità in servizio presso le Aziende Ospedaliero-Universitarie e gli altri enti universitari operanti all'interno delle strutture ospedaliere**, fatte salve le specificità derivanti dalla disciplina di settore e dai relativi protocolli di intesa Università-Regione.

Sul **nuovo sistema degli incarichi**, la UIL FPL ha posto al tavolo la necessità di un impianto che valorizzi i diversi livelli di responsabilità, specializzazione e competenza del personale di tutti i ruoli del comparto. In particolare, la UIL FPL ha chiesto il **superamento del tetto dei 5.000 euro e/o recupero delle ore lavorate** quale spartiacque tra le diverse fasce di incarico, il **superamento del tetto del 20% di incarichi di complessità elevata** istituibili da ciascuna azienda o ente rispetto al numero degli incarichi di complessità media, con possibilità di incremento a livello aziendale compatibilmente con

le disponibilità del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, una **revisione dei criteri di accesso** che garantisca trasparenza, oggettività e reale apertura a tutto il personale in base al percorso formativo svolto, e una **piena valorizzazione dell'incarico di funzione organizzativa**, in ragione della responsabilità gestionale e di coordinamento esercitata, distinguendolo in modo netto, anche sul piano del riconoscimento economico, dall'incarico di funzione professionale, che attiene invece alla valorizzazione delle competenze specialistiche. La UIL FPL ha chiesto che la differenziazione economica tra funzione organizzativa e funzione professionale si traduca anche in una **soglia minima di partenza più elevata** per gli incarichi di funzione organizzativa, in modo che il riconoscimento economico differenziato operi sin dal valore di partenza dell'incarico e non solo nei massimali. Sul versante della funzione professionale di base, la UIL FPL ha sostenuto la previsione, in sede di contrattazione decentrata, di una fascia economica con valore minimo superiore a 1.000 euro e con un massimale, da definire, comunque superiore di oltre il 50% rispetto al valore minimo. In materia di sostituzione, la UIL FPL ha proposto la distinzione di **tre fattispecie distinte**: l'**interim** in caso di assenza temporanea del titolare, con riconoscimento di una retribuzione aggiuntiva pari al **50% del valore economico complessivo dell'incarico**, in analogia con la dirigenza medica e sanitaria; il **subentro mediante manifestazione di interesse** da parte di personale già titolare di incarico di pari fascia, in caso di vacanza; il **facente funzione**, attivabile in assenza di subentro, per una durata massima di 6 mesi nelle more della procedura selettiva ordinaria e con retribuzione pari all'**intero valore economico dell'incarico vacante**. La UIL FPL ha inoltre chiesto che, nei casi di sostituzione del titolare di incarico di funzione organizzativa di media o elevata complessità, la retribuzione riconosciuta al sostituto sia **innalzata dal 20% al 50% del valore dell'incarico sostituito**, nei limiti delle risorse del relativo fondo. Particolare attenzione è stata posta sulla **graduazione interna degli incarichi di funzione professionale**, per la quale la UIL FPL ha chiesto un sistema di **sotto-fasce** capace di valorizzare i diversi livelli di specializzazione e competenza: funzione professionale, professionista esperto, professionista specialista, con criteri trasparenti definiti previo confronto sindacale. Per la UIL FPL ha proposto valori punto specifici e crescenti applicati al range di ciascuna fascia di complessità Media ed Elevata, a riconoscimento del diverso grado di specializzazione delle tre figure (funzione professionale, professionista esperto, professionista specialista), con graduazione a livello nazionale e applicazione in sede decentrata, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali. Sul fronte del **rapporto tra incarichi e lavoro straordinario**, la UIL FPL ha richiesto **garanzie effettive in favore del personale**, con previsione, in sede aziendale e previo accordo con le Organizzazioni Sindacali, del **riconoscimento economico dello straordinario**, nei limiti delle disponibilità del "Fondo premialità e condizioni di lavoro", e con piena tutela del diritto al riposo compensativo, anche per intera giornata, su richiesta del dipendente.

In materia di **valutazione degli incarichi**, la UIL FPL ha posto al tavolo il tema dell'eventuale impiego dell'**intelligenza artificiale** nei criteri e nelle procedure di valutazione, annunciando la presentazione di un **articolato specifico** dedicato, a tutela della trasparenza, della parità di trattamento e del controllo umano sulla valutazione del personale.

Sul fronte dell'**attribuzione di attività implicanti specifiche responsabilità**, la UIL FPL ha rilanciato la richiesta di una specifica **indennità di incarico destinata al personale delle aree degli Operatori e degli Assistenti**, a riconoscimento di professionalità che fino ad oggi non hanno trovato adeguata valorizzazione contrattuale. La UIL FPL ha chiesto che l'indennità sia accompagnata da una **procedura selettiva trasparente, eliminare il tetto del 12%, criteri uniformi di accesso, durata congrua dell'attribuzione, tutele rafforzate in caso di revoca anticipata** e pieno riconoscimento dell'esperienza professionale. Nel dettaglio, la UIL FPL ha portato al tavolo un articolato che istituisce un **«incarico di funzione specifica»** di natura accessoria, in un importo compreso tra **700 e 3.000 euro annui lordi** per dodici mensilità. La durata è di tre anni, rinnovabile, con revoca anticipata nei casi tassativi di valutazione negativa, modifiche organizzative, gravi inadempienze o perdita dei requisiti. È stata inoltre richiesta la salvaguardia del pregresso, affinché siano riconosciuti e tutelati gli incarichi, le posizioni economiche e l'esperienza professionale già maturati dal personale in servizio. La **decorrenza è fissata all'1.1.2027**.

In linea generale, la UIL FPL ha ribadito che il negoziato deve proseguire per dare risposte concrete a tutto il personale del comparto. La linea sindacale resta la stessa: valorizzare le specificità di ciascuna area del comparto, **sanitaria, socio-sanitaria, professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione, amministrativa, tecnica e professionale, operatori del 118 e dell'emergenza** senza creare nuove disuguaglianze e dentro una cornice di equità.

L'ARAN ha preso atto delle posizioni espresse e ha confermato la disponibilità a un ulteriore approfondimento tecnico nella prossima seduta.

**PROSSIMO APPUNTAMENTO**

**Martedì 26 maggio 2026**

*Seguiranno aggiornamenti.*