

Roma, 12 Ottobre 2026

I PRINCIPALI MIGLIORAMENTI NORMATIVI



= IMPORTANTI PER TUTTI I MEDICI E I SANITARI



= IMPORTANTI PER TUTTI I MEDICI, MA IN PARTICOLARE PER AR e/o MEU

Nota: Per quanto concerne gli Effetti Economici si rinvia al Documento di Sintesi contenente tutte le relative informazioni.

RELAZIONI SINDACALI

	per quanto concerne in generale le Relazioni Sindacali tra OO.SS. e Parti Datoriali, è stata prevista la possibilità che le Riunioni possano svolgersi anche “da remoto o in modalità mista” , per facilitare l’operatività a tutti i livelli delle Relazioni Decentrate;
	per quanto concerne l’Informazione dovuta alle OO.SS.: ➤ è stato stabilito che l’informazione vada trasmessa almeno cinque giorni lavorativi prima del Confronto Regionale e/o Aziendale e comunque almeno 5 giorni prima dell’adozione degli atti di competenza datoriale; ➤ sono state aggiunte, tra le informazioni che le Aziende devono fornire alle OO. SS., “il numero delle assunzioni e delle cessazioni dal servizio intervenute nell’anno precedente, con indicazione degli importi delle posizioni in godimento di ciascun dirigente cessato”; ➤ ne sono state estese – meglio precisandole – le materie, inserendovi anche, con cadenza almeno semestrale, quella sull’utilizzo delle risorse a disposizione per l’attività aggiuntiva, per far sì che le prestazioni programmate sotto tale forma siano richieste dalle Aziende con la necessaria adeguata copertura economica, anche in relazione al dovuto sgravio fiscale;
	per quanto concerne le materie oggetto di Confronto Aziendale, la cui importanza è stata implementata: ➤ tra i criteri generali relativi all’articolazione dell’orario di lavoro sono stati inseriti quelli relativi all’articolazione dei piani di lavoro, per un maggior coinvolgimento delle Rappresentanze Sindacali (RSA) nella programmazione dei turni di servizio; ➤ è stato specificato che il Confronto Aziendale debba limitarsi alle “modalità attuative degli indirizzi regionali sulla programmazione dei servizi di pronta disponibilità e di guardia”, per una applicazione più uniforme in tutte le Aziende della Regione dei dettami contrattuali al riguardo (NdR: concetto più in generale richiamato nel Confronto Regionale); ➤ è stato spostato al Confronto Aziendale “l’eventuale esonero dai turni notturni di pronta disponibilità e di guardia notturna, del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica”, aggiungendo al proposito a possibilità di una loro “riduzione” poiché in molte Aziende l’impossibilità di un esonero totale, a causa di una cronica carenza di personale, ne rende difficile l’applicabilità; ➤ sono stati inseriti ex novo “i criteri generali relativi alla mobilità interna volontaria a domanda”;
	sempre per quanto concerne le materie oggetto di Confronto Aziendale , è stato previsto ex novo “l’eventuale adattamento dei criteri di cui al Servizio fuori sede per i Servizi di Emergenza e Urgenza”

	territoriali il cui riferimento operativo è di livello regionale ", per meglio garantirne l'applicabilità in tali ambiti;
	per quanto concerne le materie oggetto di Confronto Regionale, la cui importanza è stata anch'essa implementata: ➤ è stato precisato che i criteri generali sulla programmazione dei servizi di emergenza, ed in particolare di pronta disponibilità e di guardia, devono tener conto dell'Allegato 1 del CCNL 23.1.2024, dove (nell'Allegato 1) è fatto espresso riferimento all'Art. 29 (Servizio di guardia) del medesimo CCNL, per meglio correlare tale precisazione al combinato disposto dell'Art. 29 con l'Art. 30 (Servizio di pronta disponibilità), quello in cui al Comma 3 fu meglio precisato che "Nei servizi di anestesia e nelle unità operative di rianimazione e terapia intensiva è prevista esclusivamente la pronta disponibilità integrativa" stabilendo per la prima volta con chiarezza il principio che le guardie nella Disciplina ARTID devono essere previste anche laddove esiste il solo Servizio di Anestesia senza Rianimazione e/o Terapia Intensiva; ➤ è stato introdotto ex novo il principio in base al quale "le linee di indirizzo conseguenti al confronto regionale sono tese ad uniformare l'applicazione del CCNL nelle Aziende ed Enti della Regione"
	per quanto concerne in generale la Contrattazione Collettiva Integrativa: ➤ è stato meglio precisato che "i destinatari" (NdR: con l'evidente riferimento a tutto ciò che ne è materia ed oggetto, quindi a qualsiasi attribuzione di emolumenti che derivano dai Fondi Aziendali) sono "solo i dirigenti di cui al presente CCNL", per impedire ovunque che personale estraneo al CCNL della Dirigenza a vario titolo operante nelle varie Strutture Sanitarie si appropri di risorse economiche (NdR: p. es. attraverso un surrettizio conferimento di Incarichi remunerati con il Fondo di Posizione, e/o con il riconoscimento di Obiettivi di Risultato remunerati con l'omonimo Fondo) che non gli spettano, come invece finora è purtroppo talvolta avvenuto (NdR: pur sempre illecitamente) in certe Aziende; ➤ la preesistente "eventuale elevazione delle indennità per il servizio notturno" è stata estesa al servizio festivo, alla remunerazione delle guardie, e dell'indennità di pronta disponibilità; ➤ sono stati introdotti ex novo "i criteri per la ripartizione degli incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023 e smi.", che potranno finalmente essere riconosciuti anche ai Colleghi che svolgono tali funzioni in qualità di DEC (Direttore Esecutivo del Contratto) e RUP (Responsabile Unico del Procedimento), che finora hanno comportato solo responsabilità senza riconoscimento economico; ➤ è stato introdotto ex novo il termine ultimo di 90 giorni dalla sottoscrizione del CCNL per l'avvio della Contrattazione Collettiva Integrativa, così come è stato stabilito sempre a 90 giorni dall'inizio di ogni anno il termine temporale per l'avvio del negoziato sui criteri di ripartizione delle risorse;

INCARICHI DIRIGENZIALI

	per quanto concerne il Sistema degli Incarichi Dirigenziali, anche in relazione alla Verifica e Valutazione delle Attività Professionali e dei Risultati dei Dirigenti: ➤ è stato ulteriormente precisato (NdR: sempre con l'obiettivo di impedire l'espropriazione delle risorse economiche riservate ai Dirigenti appartenenti all'Area Contrattuale normata dal CCNL da parte di Personale ad essa estraneo) che tutti tali Incarichi sono "conferibili ai soli dirigenti della presente area negoziale come definiti all'art. 1, comma 1 (Campo di applicazione)", e che "sono rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico" (NdR: la precedente dizione era: "possono essere rinnovati");
---	--

- è stata introdotta ex novo una tempistica massima obbligatoria entro la quale deve essere avviata la valutazione del Dirigente NeoAssunto (a cui sin dalla data di assunzione – e non più *“dopo il superamento del periodo di prova”* – dovrà essere conferito l’Incarico Iniziale) in vista del superamento del quinquennio (**“90 giorni prima”**), nonché quella entro la quale tale valutazione deve essere conclusa (**“entro 60 giorni la maturazione”**), ai fini del conferimento di un Incarico di diversa tipologia;
- è stato riorganizzato e meglio chiarito lo schema delle Progressioni di Carriera e della classificazione degli Incarichi, con migliori garanzie rispetto ad eventuali ritardi burocratici aziendali, sia sotto il profilo del **loro conferimento** da parte delle Aziende, prevedendone l’obbligo **a partire dall’entrata in servizio per i NeoAssunti** (e non più a partire dal superamento del Periodo di Prova), **e a decorrere dal superamento dell’anzianità necessaria ai successivi passaggi a quelli di livello superiore**, sia sotto il profilo economico, grazie all’**incremento di tutte le Retribuzioni di Posizione Parte Fissa (in particolare al superamento del 3° e del 10° anno di anzianità)**, e all’**incremento del valore economico previsto dalla Clausola di Garanzia** per la Retribuzione di Posizione Complessiva (Parte Fissa + Parte Variabile) **al 5° e al 20° anno di anzianità**;
- in riferimento al servizio prestato nel territorio nazionale e all’estero, è stato meglio chiarito e precisato tutto quanto rileva ai fini del *“computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi, fermi i requisiti previsti dalle disposizioni legislative in materia, rientrano esclusivamente i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato e/o a tempo ridotto, con o senza soluzione di continuità”*;
- sempre **in riferimento al computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi**, vi è stata **introdotta la validità del “servizio prestato come medici specialisti ambulatoriali interni, veterinari ed altre professionalità sanitarie (biologi, chimici, psicologi) ambulatoriali ai sensi dell’art. 8 del d.lgs. n. 502 del 1992 e smi, limitatamente ai periodi di lavoro svolti con contratto di 38 ore settimanali, purché transitati nella dirigenza attraverso concorso pubblico oppure, limitatamente al profilo veterinario, transitati alla dirigenza sanitaria ai sensi dell’art. 1, comma 940 della Legge 199/2025”**, oltre che **“nella Sanità Militare e nelle Forze di Polizia con il grado minimo di tenente o equivalente grado, purché in possesso di specializzazione”**;
- per quanto riguarda la questione delle cosiddette **“Clinicizzazioni” delle Strutture Complesse**, fenomeno che negli ultimi anni ha purtroppo comportato un crescente trasferimento dell’affidamento della loro Direzione da Personale Ospedaliero a Personale Universitario, **è stato introdotto il principio in base al quale “qualora l’Azienda o Ente, proceda alla soppressione di una struttura complessa, per effetto di convenzione che preveda la titolarità della stessa in capo all’Università, al dirigente titolare è assegnato altro incarico, senza nuova selezione, tra quelli di cui all’art. 12, comma 1, lettera A (Tipologie d’incarico) disponibili nella medesima disciplina o, previo consenso, in discipline equipollenti”**, al fine di garantire ai Direttori Ospedalieri che per effetto di tale trasferimento perdono i riconoscimenti di carriera ed economici correlati all’Incarico di Direzione di UOC perlomeno tale possibilità, **fermo restando l’obiettivo di tutte le OO. SS. di ottenere una miglior garanzia per la continuità di tali riconoscimenti, che il CCNL non può purtroppo blindare, attraverso una prossima normativa specifica con superiore valore di legge**;

ORARIO DI LAVORO, GUARDIE, PRONTA DISPONIBILITÀ



per quanto concerne l’articolato sull’**Orario di Lavoro**, è stato migliorato l’innovativo e per certi versi “rivoluzionario” percorso che aveva visto l’AAROI-EMAC capofila, in collaborazione con la CGIL

	Medici, nella trattativa per il CCNL del 23.01.2024 (Triennio 2019-2021); anche stavolta ne siamo stati protagonisti, riuscendo ad introdurre nella PreIntesa varie modifiche e varie precisazioni, tutte molto soddisfacenti, riguardanti: ➤ i piani di lavoro, che dovranno essere formalizzati (NdR: avendo eliminato “di norma”) “in conformità all’orario di lavoro settimanale, nell’ambito del comma 1 con le precisazioni ivi previste per le attività non assistenziali” (NdR: con ciò definitivamente stabilito il principio che la programmazione delle attività di servizio contrattualmente dovute deve restare nell’ambito delle 38 ore settimanali medie complessive); ➤ “l’eventuale impegno orario prestato eccedente le 38 ore settimanali di cui al comma 1”, che è stato meglio definito sia in base al principio che “non può essere programmato”, sia – soprattutto – stabilendo che “è confermato con l’approvazione mensile del cartellino di presenza da parte del dirigente responsabile, salvo il suo espresso diniego previa verifica della insussistenza dei relativi presupposti” (NdR: precisazione molto più chiara che sostituisce la precedente “è soggetto alla successiva espressa approvazione da parte del dirigente responsabile”), normando che “è recuperato, anche a giornate intere, compatibilmente con le esigenze organizzative, nell’ambito della programmazione dei piani di lavoro sin dall’anno di riferimento” nonché chiarendo che “non è condizione necessaria per l’erogazione della retribuzione di risultato”; ➤ il perfezionamento del cd “algoritmo” di cui all’ex Art. 27 Comma 3 del CCNL del 23.01.2024, con la seguente formulazione: $\frac{\text{risorse consolidate fondo risultato anno 2024*}}{n^{\circ} \text{ dirigenti presenti (esclusi i dirigenti di struttura complessa) all'1.1.2024} \times 40}$ * escluse tutte le voci variabili ivi compresi i residui in base al quale è stato ulteriormente limitato il quantitativo di extra-orario che si rischia di non poter recuperare, sterilizzando, ai fini del computo, sia gli incrementi contrattuali del Fondo di Risultato successivi al 2024, sia il riversamento nel medesimo Fondo degli eventuali Residui degli altri 2 Fondi (Fondo per la retribuzione degli incarichi e Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro); ➤ la precisazione, a proposito dell’articolazione dell’orario di lavoro su cinque o sei giorni, che “ai soli fini del calcolo delle ferie, assenze e congedi, il valore giornaliero dell’orario convenzionale su cinque o sei giorni è pari rispettivamente a 7 ore e 36 minuti e a 6 ore e 20 minuti”; ➤ l’introduzione del principio in base al quale, anche in riferimento al Servizio di Guardia, “sono definite dalle Aziende ed Enti le regolamentazioni attuative delle disposizioni contenute nel presente articolo (NdR: quello sull’Orario di Lavoro), previo confronto ai sensi dell’art. 6, comma 3, lett. a) (Confronto aziendale)”;
	per quanto concerne il Servizio di Pronta Disponibilità è stato precisato che: ➤ “può essere prevista una pronta disponibilità su più presidi esclusivamente nel caso essa sia dedicata alle attività di prelievo e trapianto d’organi o tessuti, tenuto conto delle linee di indirizzo regionali di cui all’art. 7, comma 1, lett. k) (Confronto regionale)”; ➤ “Con le procedure di cui all’art. 6, comma 3, lett. l) (Confronto aziendale) potranno essere valutate: ... b) per i servizi ospedalieri, l’estensione della pronta disponibilità integrativa della guardia attiva, in base alle proprie esigenze organizzative: - se articolati su 6 giorni settimanali: nei pomeriggi dei giorni prefestivi; - se articolati su 5 giorni settimanali: nei giorni prefestivi.”;

PRINCIPI GENERALI E FINALITÀ DELLA FORMAZIONE

	Tra le materie oggetto di formazione sono state introdotte ex novo “la conoscenza e l'applicazione delle norme contrattuali” ;
---	---

FERIE ED ALTRI ISTITUTI DI TUTELA E WELFARE

	per quanto concerne le Ferie , sarà riconosciuta una indennità aggiuntiva a compensazione dei turni di <i>“servizio notturno, di servizio festivo, di guardia notturna e/o festiva e Pronto Soccorso complessivamente percepite nel corso dell'anno solare che precede la fruizione delle ferie”</i> non svolti durante i periodi di fruizione delle ferie;
	Sempre per quanto concerne le Ferie , è stata eliminata la disparità a sfavore delle Colleghe e dei Colleghi NeoAssunte/i con anzianità di servizio inferiore a tre anni , prevedendo anche per loro <i>“28 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni, oppure 32 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni”</i> , come per tutti i Dirigenti;
	per quanto concerne le Ferie e i Riposi Solidali , sono state introdotte le possibilità (che seguono in grassetto) di <i>“cedere, in tutto o in parte, ad altro dirigente della stessa Azienda o Ente che abbia necessità di prestare assistenza a figli minori, al coniuge o a parenti e affini entro il secondo grado che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute o per il recupero post traumatico successivo a un'aggressione”</i> ;
	per quanto concerne i Permessi e assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici , nonché per le Aspettative e congedi previste da disposizioni di legge in caso di determinate patologie <i>“che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento”</i> , nonché in caso di Aggressioni , sono state introdotte maggiori e più estese tutele;
	per quanto concerne il Welfare Aziendale , ne sono state estese le possibilità di applicazione , prevedendo una più ampia gamma di servizi e benefici a sostegno dei Dirigenti e delle loro famiglie erogabili attraverso quest'istituto contrattuale;
	per quanto concerne il Lavoro Agile e il Lavoro da Remoto , sono state estese le tutele applicabili per i Dirigenti che rispettivamente <i>“si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure...”</i> e/o che <i>“documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità...”</i> e/o che <i>“godano dei benefici previsti dal 46 d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità...”</i> ;

PRESTAZIONI AGGIUNTIVE

	per quanto concerne la questione inerente il diverso inquadramento delle Prestazioni Aggiuntive di cui all'Art. 91, comma 2, del CCNL 23.1.2024 Triennio 2019-2021 (NdR: quelle svolte in convenzione in Aziende diverse da quella di appartenenza) rispetto a quelle di cui all'Art. 21 del CCNL 27.2.2026 Triennio 2022-2024, la PreIntesa prevede che esse vi rientreranno “a decorrere dall'1.1.2027” ;
---	---

ATTIVITÀ LIBERO-PROFESSIONALE INTRAMOENIA

	per quanto concerne l' Attività Libero-Professionale IntraMoenia diversa da quella rientrante nelle “Prestazioni Aggiuntive”, sono stati meglio indicati i criteri per la definizione del rispettivo onorario spettante al Dirigente “assumendo come base il compenso indicato dal dirigente cui sono aggiunti gli accantonamenti di legge, nonché tutti gli oneri ed i costi sostenuti dall'azienda stessa” , come
---	---

del resto è già da tempo prassi consolidata in numerose Aziende del SSN Pubblico, almeno laddove i Dirigenti interessati sanno far di conto per valorizzare la propria professionalità;

Nota a Margine: purtroppo qualche approccio diverso dal nostro, che in qualche caso sin dal principio ha complicato la trattativa la quale ha infine portato alla PreIntesa in esame, non ci ha permesso di affrontare compiutamente tutte le altre questioni che avremmo potuto risolvere, migliorando ulteriormente il CCNL ad oggi vigente, come per esempio quella della “Pausa per il recupero delle energie psico-fisiche”, una cui più organica definizione contrattuale rispetto a quella vigente avrebbe consentito di completare in una forma ancora migliore il Capitolo sull’Orario di Lavoro, che tutti sanno esserci sempre stato particolarmente caro. Tuttavia, a tal proposito, su proposta AAROI-EMAC sulla quale non vi sono state obiezioni e che è stata accolta favorevolmente da ARAN, alla PreIntesa è stata apposta la seguente **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1** (NdR: che costituisce comunque un impegno reciproco tra Parti Datoriali e le OO. SS. Firmatarie), l’unica che è stata presa in considerazione come tale. A margine del testo della PreIntesa, alcune OO. SS. hanno depositato alcune “Dichiarazioni a Verbale” sulla necessità, nel prossimo rinnovo contrattuale, di trovare soluzioni per: Parità retributiva fra uomini e donne, Aspettativa, e Buoni Pasto. Tali Dichiarazioni a Verbale sono state tutte condivise dall’AAROI-EMAC, che ne ha inoltre presentato una propria sulla necessità, già sulla base delle regole contrattuali vigenti, che le Aziende e gli Enti rispettino gli obblighi inerenti la trasmissione dei dati sindacali di cui all’Art. 13 del CCNL del 23.01.2024.

La DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 apposta alla PreIntesa:

Con riferimento alla “Pausa per il recupero delle energie psico-fisiche” di cui all’art. 8, comma 1 del D. Lgs. 66/2003, le parti si danno atto della necessità di prevedere di inserire nel prossimo rinnovo contrattuale una disciplina di livello nazionale che ne regoli la fruizione.

*Dr Luigi Zurlo – Presidente AAROI-EMAC Sez. Lazio
Coordinatore Commissione Contratto*

Dr Alessandro Vergallo – Presidente Nazionale