



CONFERENZA DELLE REGIONI  
E DELLE PROVINCE AUTONOME

**26/11/CR08BIS/C1**

## **DOCUMENTO DI PROPOSTE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO E DELLA DIRIGENZA DELLE REGIONI**

### **PREMESSA**

Il presente documento, contenente proposte sul personale regionale del comparto e della dirigenza delle funzioni locali, nasce da un approfondito confronto con le Organizzazioni Sindacali rappresentative del settore.

In questo contesto, sono stati tracciati alcuni interventi mirati a migliorare l'attrattività del personale 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 rispetto ad altri settori pubblici 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 giuridica ed economica per il personale impiegato;
- attivare politiche che rendano esigibili gli istituti disciplinati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e favoriscono la corretta applicazione degli stessi CCNL;
- rafforzare il ruolo diretto svolto dal sistema delle autonomie nell'erogazione di funzioni fondamentali legati ai bisogni emergenti in campo educativo, sociale e di sviluppo economico.

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 DELLE FUNZIONI LOCALI**

Con riferimento al personale del comparto e della dirigenza delle funzioni locali riferiti all'ambito regionale, gli interventi si articolano, in particolare, nelle seguenti macroaree:

## **1. Condizioni di lavoro e misure di conciliazione tempi di vita e di lavoro**

Si condivide la necessità di sviluppare e favorire nelle organizzazioni forme di flessibilità che possano agevolare maggiormente la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, sia attraverso gli strumenti che la legge e il contratto hanno già previsto e sia favorendo ulteriori sviluppi attraverso il superamento di alcune rigidità che possano migliorare sempre di più la conciliazione (maggiore flessibilità sull'articolazione settimanale dell'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative, maggiore flessibilità su alcuni periodi dell'anno per esempio con riferimento ai calendari scolastici, per i genitori con figli in età scolastica oppure per chi svolge un ruolo di *cargiver*), con una particolare attenzione verso i soggetti più fragili e chi li assiste.

Si condivide l'obiettivo di garantire 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 e la messa a disposizione di adeguati strumenti di tutela.

## **2. Valorizzazione delle competenze acquisite attraverso gli istituti delle progressioni orizzontali e le progressioni verticali o di carriera.**

Occorrerà promuovere percorsi di valorizzazione delle competenze acquisite attraverso gli istituti delle progressioni come previsti dal contratto, garantendo semplificazione e tempi certi delle procedure.

Un primo contributo per lo sviluppo delle progressioni orizzontali è riscontrabile nell'ultimo intervento del legislatore in materia di limiti di spesa per il salario accessorio (art. 14, DL 25/2025). Tuttavia, si rende necessario richiedere al legislatore statale di estenderne la portata e l'efficacia.

Nella valorizzazione del capitale umano, assume un carattere prioritario anche la previsione di percorsi di inserimento mirato per le persone con disabilità, che trovano nel pubblico impiego il settore con il più alto tasso di inserimento. In questo contesto, occorre favorire percorsi di formazione accessibili, di affiancamento e di valorizzazione mirata anche tramite la valorizzazione di figure specialistiche che ne agevolino l'inserimento e la valorizzazione delle competenze distintive.

Si ritiene, inoltre, indispensabile continuare nella ricerca di percorsi di valorizzazione mirati per le varie professionalità presenti negli Enti, con particolare riferimento a quelle ordinistiche prevedendo istituti che ne esaltino l'autonomia, la competenza e la responsabilità connessa all'esercizio della professione.

Diventa centrale riconoscere la formazione come diritto soggettivo mettendola 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.

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.

### **3. Armonizzazione del trattamento economico**

Si prende atto dell'ultimo intervento del legislatore (art. 14, del DL 25/2025) in materia di limiti di spesa per il salario accessorio, finalizzato all'armonizzazione del trattamento economico del personale del comparto.

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 anche per il personale dirigenziale e quello della dirigenza della PTA degli enti sanitari presente in questo 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.

### **4. 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.

### **5. Valorizzazione del personale dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo (PTA)**

Essenziale è il ruolo svolto dal personale dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo (PTA), tanto nel comparto quanto nella dirigenza, nel garantire il funzionamento quotidiano del Servizio Sanitario Nazionale. Tale personale, attivo in ambiti strategici come la gestione dei sistemi informativi, gli approvvigionamenti, la programmazione economica i lavori e la sicurezza di luoghi di lavoro e, nell'ultimo triennio, la realizzazione dei progetti PNRR, rappresenta una componente imprescindibile per la resilienza e l'innovazione del sistema. Si ritiene necessario promuovere azioni specifiche per la valorizzazione di queste professionalità, la definizione di percorsi di carriera coerenti con le responsabilità assunte e il pieno accesso alle politiche di welfare, lavoro agile, formazione e sviluppo professionale.

### **6. 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