



PERCHÉ NON ABBIAMO FIRMATO IL CCNL SANITÀ PUBBLICA 2022/24

LE NOSTRE RICHIESTE PER
IL RINNOVO DEL CONTRATTO

CCNL SANITÀ
PUBBLICA 2022/24

uilfpl.it



PERCHÉ NON ABBIAMO FIRMATO IL CCNL SANITÀ PUBBLICA 2022-2024

Quadro delle principali criticità normative e retributive

1. Aumenti reali lordi mensili (al netto dell'IVC)

- Professionisti della salute e funzionari: **32-57 €** (media 45,76 €)
- Operatori: **45-55 €** (media 50,52 €)
- Personale di supporto: **45-57 €** (media 50,83 €)
- Assistenti: **41-55 €** (media 48,89 €)

2. Aumenti netti effettivi

- **In busta paga: circa 30-50 € al mese.**
- Dal 2025: tassazione ordinaria piena → ulteriore riduzione del netto.

3. Indennità ferme da 20 anni (alcuni esempi)

- **Notturmo: 4 € – Festivo: 2,55 € – Pronta disponibilità: 1,80 €/ora – Buoni pasto: 5,16 € (di cui 1,03 € a carico del lavoratore).**

Nessun adeguamento all'inflazione né differenziazione per rischio/complessità.

UIL FPL chiedeva aggiornamento automatico e indicizzazione → **respinto**.

4. Figura dell'Assistente infermiere

- **Profilo creato senza confronto sindacale. Figura ibrida, senza percorso formativo certo e senza risorse dedicate.**

Rischio di sovrapposizioni tra OSS e infermieri, con svalutazione della professione e blocco della crescita degli OSS.

UIL FPL proponeva valorizzazione delle figure già esistenti → **respinto**.

5. Progressioni economiche e di carriera bloccate

- **I Differenziali Economici di Professionalità (DEP) restano triennali.**

Nessuna valorizzazione dei titoli di studio o degli incarichi aggiuntivi → carriere ferme, competenze ignorate.

UIL FPL chiedeva progressioni biennali (ogni 2 anni) → **respinto**.

6. Welfare e buoni pasto

- **Giustamente concessi al personale in smart working.**
- **Negati ai turnisti notturni e a chi lavora nei reparti H24.**

Misura discriminatoria.

UIL FPL chiedeva estensione a tutto il comparto e aumento del valore → **respinto**.

Non serve rinviare con una dichiarazione congiunta, che come già accaduto più volte in passato è rimasta disattesa: il tema andava definito subito in questo CCNL 2022-2024 e non rimandato al prossimo rinnovo.

7. Esclusività professionale non riconosciuta

- **Nessuna indennità per chi lavora solo nel SSN, a differenza della dirigenza sanitaria.**

Rischio di fuga verso la libera professione o il privato.

UIL FPL chiedeva una specifica indennità → **respinto**.

Quadro delle principali criticità normative e retributive

8. Profili professionali esclusi

- **Autisti soccorritori, mediatori culturali, tecnici e informatici, avvocati del comparto.**

Tutti esclusi da riconoscimenti contrattuali.

9. Formazione

- **Non garantita in orario di lavoro, rimane facoltà aziendale.**

Nessuna certezza per aggiornamento professionale.

UIL FPL chiedeva **almeno 2 ore garantite** dentro le 36 ore settimanali → **respinto**.

10. Salute e sicurezza

- **Nessuna misura vincolante su benessere organizzativo, prevenzione dello stress, tutela in caso di aggressioni, burnout.**

Le condizioni nei reparti restano pesanti e insicure.

11. Turni notturni over 60

- **Prevista solo la possibilità di esonero, non l'obbligo per l'azienda.**

Nessuna garanzia automatica, tutto rimesso alla discrezione aziendale.

UIL FPL chiedeva un diritto esigibile → **respinto**.

12. Settimana corta

- Non riduce le ore ma le comprime in quattro giorni.
- Penalizza ferie e permessi.
- Esclude reparti H24 e pronto soccorso.

Falsa conquista, che peggiora le condizioni di chi lavora nei servizi più gravosi.

13. Pronta disponibilità

- Prima: massimo 7 turni al mese per dipendente.
- Ora: media quadrimestrale fino a 9 turni/mese, soprattutto per le ARPA.

Una modifica che peggiora le condizioni di lavoro e aumenta i carichi, essendo un limite non più certo e fisso come nel CCNL 2019-2021.

UIL FPL chiedeva il mantenimento del tetto massimo di 7 turni mensili → **respinto**.

14. Indennità in ferie

- Ignorate sentenze UE e Cassazione: durante le ferie i lavoratori perdono indennità di turno, disagio e reperibilità.

UIL FPL chiedeva riconoscimento pieno anche in ferie → **respinto**.

15. Tutela legale

- Rimborso solo successivo e condizionato (archiviazione o assoluzione).
- Il dipendente deve anticipare le spese.

Diritto non garantito.

UIL FPL chiedeva tutela legale preventiva e completa → **respinto**.

16. Patrocinio in caso di aggressioni

- Il contratto dice che l'azienda "può" costituirsi parte civile.

Nessun obbligo e nessun supporto psicologico garantito.

UIL FPL chiedeva obbligo di costituzione di parte civile → **respinto**.

Quadro delle principali criticità normative e retributive

17. Area Elevata Qualificazione (EQ)

- **Una promessa illusoria, che penalizza i professionisti e non garantisce alcuna reale valorizzazione.**

UIL FPL chiedeva il riconoscimento dei laureati magistrali e l'accesso per i professionisti sanitari al CCNL della Dirigenza, per valorizzare concretamente il percorso universitario e le competenze avanzate, senza intaccare i fondi del comparto.

Per gli altri un accesso all'area con una progressione verticale reale, basata su criteri trasparenti e requisiti mirati, per garantire crescita professionale e riconoscimento dell'esperienza → **respinto**.

18. Incarichi e straordinari

- **Il nuovo sistema crea una forte disparità tra i lavoratori.**

Si determina il paradosso che chi ha incarichi con minore complessità può incrementare la propria retribuzione grazie agli straordinari, mentre chi ha incarichi sopra i 5.000 € annui, spesso con responsabilità maggiori, si vede bloccato nell'accesso agli straordinari.

Una misura che disincentiva l'assunzione di incarichi più complessi e riduce l'attrattività delle funzioni di maggiore responsabilità.

UIL FPL chiedeva un sistema equo che valorizzasse realmente le competenze, rivedendo la differenziazione tra i diversi livelli di complessità → **respinto**.

19. Detassazione al 5%

- **Applicata solo agli straordinari e limitatamente a una sola figura professionale (infermieri)**

Una scelta che crea disparità tra il personale e certifica che, per ottenere una retribuzione adeguata, si debba andare oltre le 36 ore settimanali previste dal CCNL.

Questo approccio aumenta i carichi di lavoro e lo stress organizzativo, senza risolvere il problema salariale di fondo.

UIL FPL chiedeva una misura equa per tutto il personale e la detassazione degli emolumenti contrattuali, così da valorizzare il lavoro ordinario senza costringere i lavoratori a ricorrere agli straordinari → **respinto**.

20. Orario "convenzionale"

Il CCNL trascura di risolvere la grave criticità derivante dall'interpretazione unilaterale, da parte dei datori di lavoro, dell'"orario convenzionale". Sebbene un CCNL possa delineare modelli di orario e di turno, nel comparto sanità la maggioranza dei lavoratori opera su turni che coprono le 24 ore. In tali casi non ha senso, né è legittimo, pretendere di ricondurre la realtà dei fatti a modelli orari fissi di 6 o 7,12 ore solo perché la contrattazione li definisce "orari convenzionali", in contrasto con la realtà. **Per il personale in servizio H24, l'orario convenzionale è quello concordato o imposto dal datore di lavoro; di conseguenza, eventuali assenze non possono determinare debiti o crediti orari calcolati su modelli diversi e non applicati.**

UIL FPL chiedeva l'abolizione del sistema "convenzionale" e il riconoscimento dell'orario di servizio effettivamente prestato → **respinto**.

OPERAZIONE VERITA'

SIMULAZIONE REALE BUSTA PAGA

Confronto tra CCNL 2019-2021 e Ipotesi CCNL 2022-2024

PROFILO INFERMIERE

DATI FONTE ARAN

Per fornire un quadro concreto, abbiamo **simulato** gli effetti della bozza nuovo contratto sulle buste paga attuali.



CCNL 2019-2021 (INFERMIERE EX D3) Fac-Simile Busta Paga		
VOCI	MENSILITÀ/ PRESENZA	IMPORTO LORDO
STIPENDIO BASE	13mensilità	1.941,58
DIFFERENZIALE ECONOMICO	13mensilità	199,69
IND. DI SPEC. INFERMIERISTICA	12mensilità	72,79
IND. PROFESSIONALE SPECIFICA	12mensilità	36,15
IND.VACANZA CONTRATTUALE COMP. 2022/24	13mensilità	11,06
IND.VACANZA CONTRATTUALE COMP. 2024	13mensilità	74,10
IND. FUNZIONE PROFESSIONALE INCARICO DI BASE	13mensilità	76,92
TOTALE LORDO 2024		2.412,29
Con applicazione Cuneo Fiscale (sgravio contributivo 6 a 7%)		
TOTALE NETTO 2024		1.783,03

IPOTESI CCNL 2022-2024 (INFERMIERE EX D3) Fac-Simile Busta Paga		
VOCI	MENSILITÀ/ PRESENZA	IMPORTO LORDO
STIPENDIO BASE	13mensilità	2.076,58
DIFFERENZIALE ECONOMICO	13mensilità	199,69
IND. DI SPEC. INFERMIERISTICA	12mensilità	80,73
IND. PROFESSIONALE SPECIFICA	12mensilità	36,15
IND.VACANZA CONTRATTUALE COMP. 2022/24	13mensilità	0
IND.VACANZA CONTRATTUALE COMP. 2024	13mensilità	0
IND. FUNZIONE PROFESSIONALE INCARICO DI BASE	13mensilità	76,92
TOTALE LORDO 2025		2.470,07
Con applicazione nuovo cuneo fiscale 2025		
TOTALE NETTO 2025		1.824,75

SOLO +41,72 EURO/NETTO/MESE

SE AVESSIMO FIRMATO LA PRE-INTESA

(Ben diverso dagli oltre 170 euro che ci vogliono far credere Aran, Cisl, Nursind e Fials)

CONTINUIAMO A LOTTARE PER CIO' CHE CI SPETTA: PIU' RISORSE!

Il calcolo è stato effettuato attraverso la creazione di una macchina virtuale che simula ed elabora il reale effetto delle risorse stanziate in base ai valori attuali e alle modifiche delle norme fiscali e contributive.

- Il netto è stato calcolato tenendo conto degli scaglioni IRPEF 2025 e delle addizionali regionali e comunali con il valore maggiore.

OPERAZIONE VERITA'

SIMULAZIONE REALE BUSTA PAGA

Confronto tra CCNL 2019-2021 e Ipotesi CCNL 2022-2024

PROFILO OPERATORE SOCIO SANITARIO

DATI FONTE ARAN

Per fornire un quadro concreto, abbiamo **simulato** gli effetti della bozza nuovo contratto sulle buste paga attuali.



CCNL 2019-2021 (OPERATORE SOCIO SANITARIO EX BS5) Fac-Simile Busta Paga		
VOCI	MENSILITÀ/ PRESENZA	IMPORTO LORDO
STIPENDIO BASE	13mensilità	1675,45
DIFFERENZIALE ECONOMICO	13mensilità	253,98
IND.VACANZA CONTRATTUALE COMP. 2022/24	13mensilità	9,69
IND.VACANZA CONTRATTUALE COMP. 2024	13mensilità	64,92
IND. QUAL. PROFESSIONALE	13mensilità	9,55
IND. TUTELA MALATO/PROMOZ SALUTE	12mensilità	35,46
TOTALE LORDO 2024 Con applicazione Cuneo Fiscale (sggravio contributivo 6 e 7%)		2049,05
TOTALE NETTO 2024		1583,09

IPOTESI CCNL 2022-2024 (OPERATORE SOCIO SANITARIO EX BS5) Fac-Simile Busta Paga		
VOCI	MENSILITÀ/ PRESENZA	IMPORTO LORDO
STIPENDIO BASE	13mensilità	1795,00
DIFFERENZIALE ECONOMICO	13mensilità	253,98
IND.VACANZA CONTRATTUALE COMP. 2022/24	13mensilità	0
IND.VACANZA CONTRATTUALE COMP. 2024	13mensilità	0
IND. QUAL. PROFESSIONALE	13mensilità	9,55
IND. TUTELA MALATO/PROMOZ SALUTE	12mensilità	38,00
TOTALE LORDO 2025 Con applicazione nuovo cuneo fiscale 2025		2096,53
TOTALE NETTO 2025		1621,23

SOLO +38,14 EURO/NETTO/MESE

SE AVESSIMO FIRMATO LA PRE-INTESA

(Ben diverso dagli oltre 170 euro che ci vogliono far credere Aran, Cisl, Nursind e Fials)

CONTINUIAMO A LOTTARE PER CIO' CHE CI SPETTA: PIU' RISORSE!

Il calcolo è stato effettuato attraverso la creazione di una macchina virtuale che simula ed elabora il reale effetto delle risorse stanziare in base ai valori attuali e alle modifiche delle norme fiscali e contributive.

- Il netto è stato calcolato tenendo conto degli scaglioni IRPEF 2025 e delle addizionali regionali e comunali con il valore maggiore.

OPERAZIONE VERITA'

SIMULAZIONE REALE BUSTA PAGA

Confronto tra CCNL 2019-2021 e Ipotesi CCNL 2022-2024

PROFILO ASSISTENTE AMMINISTRATIVO

DATI FONTE ARAN

Per fornire un quadro concreto, abbiamo **simulato** gli effetti della bozza nuovo contratto sulle buste paga attuali.



CCNL 2019-2021 (ASSISTENTE AMMINISTRATIVO EX C5) Fac-Simile Busta Paga		
VOCI	MENSILITÀ/ PRESENZA	IMPORTO LORDO
STIPENDIO BASE	13mensilità	1786,48
DIFFERENZIALE ECONOMICO	13mensilità	380,89
IND.VACANZA CONTRATTUALE COMP. 2022/24	13mensilità	11,19
IND.VACANZA CONTRATTUALE COMP. 2024	13mensilità	74,97
IND. QUAL. PROFESSIONALE	13mensilità	71,53
TOTALE LORDO 2024		2325,06
Con applicazione Cuneo Fiscale (sgravio contributivo 6 o 7%)		
TOTALE NETTO 2024		1763,43

IPOTESI CCNL 2022-2024 (ASSISTENTE AMMINISTRATIVO EX C5) Fac-Simile Busta Paga		
VOCI	MENSILITÀ/ PRESENZA	IMPORTO LORDO
STIPENDIO BASE	13mensilità	1913,48
DIFFERENZIALE ECONOMICO	13mensilità	380,89
IND.VACANZA CONTRATTUALE COMP. 2022/24	13mensilità	0
IND.VACANZA CONTRATTUALE COMP. 2024	13mensilità	0
IND. QUAL. PROFESSIONALE	13mensilità	71,53
TOTALE LORDO 2025		2365,90
Con applicazione nuovo cuneo fiscale 2025		
TOTALE NETTO 2025		1796,15

SOLO +32,72 EURO/NETTO/MESE

SE AVESSIMO FIRMATO LA PRE-INTESA

(Ben diverso dagli oltre 170 euro che ci vogliono far credere Aran, Cisl, Nursind e Fials)

CONTINUIAMO A LOTTARE PER CIO' CHE CI SPETTA: PIU' RISORSE!

Il calcolo è stato effettuato attraverso la creazione di una macchina virtuale che simula ed elabora il reale effetto delle risorse stanziate in base ai valori attuali e alle modifiche delle norme fiscali e contributive.

- Il netto è stato calcolato tenendo conto degli scaglioni IRPEF 2025 e delle addizionali regionali e comunali con il valore maggiore.

OPERAZIONE VERITA'

SIMULAZIONE REALE BUSTA PAGA

Confronto tra CCNL 2019-2021 e Ipotesi CCNL 2022-2024

PROFILO INFERMIERE di Pronto Soccorso

Una platea pari al 4% di oltre 500mila dipendenti del SSN

Per fornire un quadro concreto, abbiamo **simulato** gli effetti della bozza nuovo contratto sulle buste paga attuali.

DATI FONTE ARAN



CCNL 2019-2021 (INFERMIERE EX D3 PRONTO SOCCORSO) Fac-Simile Busta Paga		
VOCI	MENSILITÀ/ PRESENZA	IMPORTO LORDO
STIPENDIO BASE	13mensilità	1.941,58
DIFFERENZIALE ECONOMICO	13mensilità	199,69
IND. DI SPEC. INFERMIERISTICA	12mensilità	72,79
IND. PROFESSIONALE SPECIFICA	12mensilità	36,15
*INDENNITA' DI PS (importo massimo/variabile)	Effettiva presenza in servizio	110
IND ART 107 COMMA 2 (5 EURO)	Effettiva presenza in servizio	100
IND.VACANZA CONTRATTUALE COMP. 2022/24	13mensilità	11,06
IND.VACANZA CONTRATTUALE COMP. 2024	13mensilità	74,10
IND. FUNZIONE PROFESSIONALE INCARICO DI BASE	13mensilità	76,92
TOTALE LORDO 2024		2622,29
Con applicazione Cuneo Fiscale (sggravio contributivo 6 o 7%)		
TOTALE NETTO 2024		1878,21

IPOTESI CCNL 2022-2024 (INFERMIERE EX D3 PRONTO SOCCORSO) Fac-Simile Busta Paga		
VOCI	MENSILITÀ/ PRESENZA	IMPORTO LORDO
STIPENDIO BASE	13mensilità	2076,58
DIFFERENZIALE ECONOMICO	13mensilità	199,69
IND. DI SPEC. INFERMIERISTICA	12mensilità	80,73
IND. PROFESSIONALE SPECIFICA	12mensilità	36,15
*AUMENTO INDENNITA' DI PS (importo massimo/variabile Aran)	Effettiva presenza in servizio	356
IND ART 107 COMMA 2 (5 EURO)	Effettiva presenza in servizio	100
IND.VACANZA CONTRATTUALE COMP. 2022/24	13mensilità	0
IND.VACANZA CONTRATTUALE COMP. 2024	13mensilità	0
IND. FUNZIONE PROFESSIONALE INCARICO DI BASE	13mensilità	76,92
TOTALE LORDO 2025		2926,07
Con applicazione nuovo cuneo Fiscale 2025		
TOTALE NETTO 2025		2014,12

SOLO +135,92 EURO/NETTO/MESE

SE AVESSIMO FIRMATO LA PRE-INTESA

(Ben diverso dagli oltre 500 euro che ci vogliono far credere Aran, Cisl, Nursind e Fials)

CONTINUIAMO A LOTTARE PER CIO' CHE CI SPETTA: PIU' RISORSE!

- * Il calcolo è stato effettuato attraverso la creazione di una macchina virtuale che simula ed elabora il reale effetto delle risorse stanziare in base ai valori attuali e alle modifiche delle norme fiscali e contributive.**
- Si precisa che l'indennità di PS è strettamente legata all'effettiva presenza in servizio e il calcolo è stato effettuato senza considerare alcuna assenza e riposi mensili.
 - L'indennità di PS è calcolata al massimo dell'importo in base al monte salari del personale non dirigente per regione da c.a. RGS 2022. Tale valore potrà subire delle variazioni in sede di contrattazione regionale (nuove assunzioni 2023/24).
 - Il netto è stato calcolato tenendo conto degli scaglioni IRPEF 2025 e delle addizionali regionali e comunali con il valore maggiore.





[uilfpl.it](mailto:info@uilfpl.it)
info@uilfpl.it

