

CCNL SANITÀ 2022-2024 PERCHÉ NO?



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**.

8. Profili professionali esclusi

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

Tutti esclusi da riconoscimenti contrattuali.

**20 MOTIVI
PER DIRE
NO!**



CCNL SANITÀ 2022-2024 PERCHÉ NO?



Quadro delle principali criticità normative e retributive

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**.

**20 MOTIVI
PER DIRE
NO!**



CCNL SANITÀ 2022-2024 PERCHÉ NO?



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**.

**20 MOTIVI
PER DIRE
NO!**

