

REPORT RINNOVO COMPARTO SANITA' CCNL 2022-2024

Nella giornata odierna si è svolta la decima e ultima riunione dell'anno presso l'ARAN, dedicata alla contrattazione per il rinnovo del CCNL del Comparto Sanità 2022/2024.

Il presidente dell'ARAN ha aperto i lavori evidenziando che il confronto riprenderà il 13 gennaio 2025, con eventuale prosecuzione il 14 gennaio, alla luce dell'applicazione della legge di bilancio.

Durante l'incontro, ogni organizzazione sindacale ha presentato le proprie osservazioni sui nuovi articoli della bozza contrattuale, si evidenzia che su alcune proposte vi è convergenza.

Art. 5 comma 4 lettera a (Informazione): nelle materie oggetto di informazione è stato inserito il piano triennale dei fabbisogni di personale, come chiesto in precedenza.

Art. 8 comma 2 (Organismo Paritetico dell'Innovazione): è stato inserito all'interno dell'articolato l'attuazione delle politiche di age management, abbiamo richiesto l'introduzione di politiche che mirino a valorizzare e migliorare la produttività tenendo conto delle esigenze fisiche, psicologiche promuovendo il benessere mentale attraverso la possibilità di garantire il ricorso allo smart working e part-time.

Art. 20 (Sistema degli Incarichi professionali): per le aree degli assistenti e operatori per gli incarichi di qualsiasi complessità abbiamo evidenziato che il possesso di almeno 15 anni di esperienza del profilo di appartenenza è penalizzante. La nostra proposta è di abbassare tale limite a 10 anni. Inoltre, per quanto riguarda l'incarico di funzione professionale abbiamo chiesto di prevedere come requisito, oltre i 5 anni di esperienza professionale maturati nel profilo di appartenenza, anche la possibilità di valutare l'esperienza professionale di 15 anni maturata nella qualifica inferiore.

Art. 26 (Orario di lavoro) comma 12: in analogia alla proposta Aran riguardante l'utilizzo di fondi specifici per soddisfare le attività di prevenzione del settore veterinario durante il tempo extra lavorativo su base volontaria, abbiamo chiesto di inserire anche il personale dello Spresal e di altri ambiti di prevenzione attingendo alle risorse della legge 758 del 1994.

Art. 27 (Pausa per recupero delle energie psico-fisiche) e art. 28 (Mensa e modalità sostitutive): la UIL FPL ha sollevato forti criticità rispetto a tali articoli relativi alla gestione delle pause e dei servizi mensa. In risposta, il presidente dell'ARAN ha assicurato che questi articoli verranno riscritti per risolvere le preoccupazioni sollevate. Anche l'articolo 30 sarà oggetto di revisione e miglioramento.

Art. 29 (Servizi di Pronta Disponibilità): si è ribadita la necessità di aumentare il valore economico e di confermare il limite mensile previsto dal precedente CCNL (nr.7/mensili).

REPORT RINNOVO COMPARTO SANITA' CCNL 2022-2024

Art. 30 (Attività esercitabili dal personale delle professioni sanitarie al di fuori delle strutture dell'azienda o ente di appartenenza): l'articolo prevede la possibilità di svolgere la propria attività al di fuori dell'orario di lavoro presso altre strutture pubbliche/privata accreditata per attività riconducibile alla propria professione. Tale formulazione è stata ritenuta **non accettabile dalla nostra O.S.** in quanto limitativa della libertà di esercizio professionale e non può essere vincolata esclusivamente al profilo professionale del dipendente. Ribadiamo sia fondamentale eliminare tale limite e ipotizzare l'utilizzo di tale norma contrattuale in analogia al trattamento riservato in caso di lavoro part-time al 50%.

Art. 35 (Disciplina sperimentale delle ferie ad ore fruibili ad ore): abbiamo richiesto di rendere evidente la volontarietà sull'utilizzo delle ferie ad ore. Inoltre, come richiesto, è stato eliminato il limite di età anagrafica (62 anni) per l'utilizzo di tale istituto.

Art. 50 (Ferie durante il periodo di preavviso): riteniamo positiva la ricezione da parte di Aran della nostra proposta di poter utilizzare anche il periodo di preavviso per il godimento delle ferie. Contestualmente abbiamo chiesto che venga eliminato il periodo "compatibilmente con le esigenze lavorative".

Art. 52 (Patrocinio legale in caso di aggressioni): la nostra O.S. ha richiesto ulteriori modifiche mirate a mettere in evidenza le modalità preventive con le quali le Aziende promuovono un ambiente lavorativo sicuro e tutelano i lavoratori in casi di aggressione anche nelle sedi opportune costituendosi sempre come parte civile. Inoltre, abbiamo ritenuto utile proporre l'obbligatorietà dei datori di lavoro di mettere a disposizione il supporto psicologico in caso di aggressioni subite.

Art. 62 comma 2 (Indennità per particolarità in particolari UO/Servizi): abbiamo rilevato l'inefficacia di escludere da tale indennità i "servizi" già destinatari dell'indennità di pronto soccorso. L'esclusione di tale personale causerebbe una perdita di retribuzione maturata precedentemente. Per questi motivi, abbiamo richiesto di esplicitare quali sono i servizi afferenti al PS onde evitare interpretazioni errate a livello decentrato.

Abbiamo ribadito che tutte le richieste e/o osservazioni fatte nei precedenti incontri e non ancora accolte rimangono oggetto di negoziazione.

La UIL FPL continua a lavorare per garantire che il nuovo contratto risponda adeguatamente alle esigenze dei lavoratori del comparto. Restiamo vigili affinché i punti critici vengano affrontati e risolti nelle future riunioni. La nostra priorità rimane la tutela dei diritti e il miglioramento delle condizioni di lavoro dei nostri iscritti.

Un nuovo comunicato verrà diramato dopo il prossimo incontro di gennaio con aggiornamenti sui progressi del rinnovo contrattuale.

Cogliamo l'occasione per augurarvi felici feste.