



REPORT RINNOVO COMPARTO SANITA'

CCNL 2022-2024

Nella giornata di oggi **26/09/2024** si è tenuto il **7° incontro** presso l'Aran per il rinnovo del **Comparto Sanità CCNL 2022/2024**.

In apertura la **Uil-Fpl** ha ribadito che anche in questa ultima bozza l'Aran abbia accolto solo parzialmente le richieste di modifica presentate al tavolo negoziale.

Riteniamo **insufficienti** le modifiche normative proposte dall'Aran.

Il testo ricevuto contiene alcuni istituti contrattuali che non erano ancora stati presentati nelle bozze precedenti come la modifica dell'articolazione sulle tredicesime.

All'inizio della riunione è stata presentata la proposta relativa al nuovo quadro economico.

La **Uil-Fpl** ha ribadito ancora una volta che con le risorse messe a disposizione sarà impossibile firmare un contratto decente che dia risposte concrete alle giuste aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori della Sanità.

L'attuale somma stanziata dal Governo per il rinnovo del **CCNL Sanità è di 1.5 miliardi**. Di cui **836 milioni** sono già erogati sotto forma di IVC (indennità di Vacanza Contrattuale). Quindi, le risorse disponibili sono circa 664 milioni per l'intero rinnovo contrattuale più 140 milioni per l'Indennità di Pronto Soccorso.

Più precisamente, in base allo stanziamento delle risorse pari al **5.78%**, l'Aran propone di destinare il **5,20%** per l'incremento della retribuzione tabellare. Di cui, il **3%** è già erogato attraverso IVC (Indennità Di Vacanza Contrattuale).

Il restante fondo calcolato in:

Risorse Totali **5.78% da sottrarre** - IVC **3% (già erogata)** e Valore del Tabellare **2.20%**,

rimarrà solo 0.58% di risorse (circa **14,40 €**) che servirà per le indennità (**ferme da 20 anni**), incarichi, DEP, condizioni di lavoro, premialità e molto altro.

Per completezza, è **da aggiungere 0.54%** (circa 140 milioni) per il solo personale afferente il Pronto Soccorso.

Inoltre, da fonte Istat, per il triennio 2022-2024 si stima un'inflazione (IPCA) pari a oltre il 17% (da sommare l'incremento dei costi energetici). Dunque, per mantenere il potere d'acquisto, l'incremento necessario dello stipendio di chi presta servizio nella sanità pubblica dovrebbe essere sicuramente maggiore.

Un importo irrisorio e non sufficiente per una piena valorizzazione economica e professionale.

Viene modificata in parte l'architettura degli **incarichi di funzione professionale** prevedendo ad esempio una nuova tipologia di incarico per il ruolo amministrativo professionale e tecnico definito "incarico di professionista esperto".

Si disciplina meglio la possibilità di affidare un **incarico ad interim**, in caso di temporanea assenza o impedimento del titolare, anche per **incarichi di funzione** attribuiti per l'area di professionisti della salute e dei funzionari e non più solo per l'area di elevata qualificazione. Si ribadisce la necessità di valutare a livello decentrato caso per caso la possibilità di **revoca dell'incarico per lunghi periodi di assenza**.

Manca ancora la possibilità **d'incrementare l'importo dell'incarico professionale di base** a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici.

Per quanto riguarda gli incarichi di funzione, come più volte richiesto dalla nostra O.S., è stata inserita la modifica per dare la possibilità di percepire i compensi per lavoro straordinario per coloro che non superano il tetto massimo di **5000 euro**. Ci riserviamo di analizzare la quota per proporre un innalzamento tale che permetta equità in base alla complessità dell'incarico. **Riteniamo ancora insufficiente il limite dei 5000.**



REPORT RINNOVO COMPARTO SANITA' CCNL 2022-2024

Relativamente alle **progressioni tra le aree** hanno previsto delle modifiche all'ex Articolo 20 e cioè alle progressioni tra le aree a regime. **Si accoglie parzialmente la proposta della Uil-Fpl** di modifica delle progressioni tra le aree in prima applicazione (art. 21) con la proroga di 12 mesi. L'Aran propone di prorogare a 6 mesi.

Nel titolo relativo all'**orario di lavoro** non vi è traccia di modifiche all'orario di lavoro sempre più urgente e necessario. Viene disciplinata l'articolo sulla **pausa per il recupero psicofisico** ancora penalizzante per il personale turnista.

Manca a tutt'oggi una definizione della **mensa e buono pasto** la cui bozza ci verrà presentata successivamente.

Le nostre richieste su questo tema sono:

- **di aumento del valore del buono pasto**
- **eliminazione della compartecipazione del dipendente**
- **maggior garanzia della fruizione.**

L'articolo contrattuale sulle **ferie arretrate**, per la Uil-Fpl deve essere solo su base volontaria e stabilita in accordo con il dipendente.

L'articolo "**Obiettivi e strumenti di age management**" accoglie solo parzialmente la nostra richiesta di garantire maggiore conciliazione dei tempi vita-lavoro e del benessere organizzativo.

Sul "**Welfare Integrativo**" viene confermata che per la concessione dei suddetti benefici si attinge dalle risorse del "fondo premialità e condizioni di lavoro", ipotesi che ci trova nettamente contrari.

Il welfare Integrativo va messo a carico dei bilanci delle aziende.

Relativamente all'**ordinamento professionale** insisteremo, perché venga prevista l'istituzione di ulteriori profili quali:

- **Autista soccorritore**
- **O.S.S. in Area Assistenti**
- **Avvocato del comparto.**

A tal proposito non sembra ci sia nessuna volontà di rispondere a questa legittima aspettativa da parte di molti professionisti che da tempo chiedono la regolamentazione dei loro profili.

Si continua a ritenere insufficiente la volontà di aumentare le **prestazioni aggiuntive a 40 €**. La nostra proposta è di **almeno 60 €**.

La **proposta Uil-Fpl di esonerare su base volontaria il personale sanitario dalle notti e dalle reperibilità ai 60 anni di età**, non viene attualmente accolta.

Riteniamo invece **doveroso** l'inserimento, **come più volte richiesto**, che in caso di mobilità il dipendente abbia la possibilità di **disporre delle ferie non fruito** nell'azienda di destinazione.

In merito alla **formazione** abbiamo ribadito che debba essere compresa nell'orario di lavoro settimanale e non aggiuntiva per non creare un ulteriore aggravio e carico di lavoro per i dipendenti.

Rimaniamo a disposizione per ulteriori chiarimenti e approfondimenti.

Il prossimo incontro è previsto il **9 ottobre 2024**.

Vi terremo costantemente aggiornati.