



IL SINDACATO
PER DAVVERO

RSU²⁵ 

14 | 15 | 16 **APRILE** 2025

PROGRAMMA ELETTORALE
FP CGIL **ASL ROMA 6**

Premessa

Il 14, 15 e 16 aprile si vota per il rinnovo delle **Rappresentanze Sindacali Unitarie** (RSU). E' una scadenza importante per tutte le lavoratrici e i lavoratori dei settori pubblici, che saranno chiamati direttamente ad eleggere i propri rappresentanti sul posto di lavoro.

Con il nostro **IMPEGNO PUBBLICO** vogliamo migliorare le condizioni di lavoro e dare piena valorizzazione a tutte le lavoratrici e lavoratori dell'Azienda attraverso la CONTRATTAZIONE DECENTRATA che porti alla luce le criticità e le inefficienze organizzative, con l'obiettivo di risolverle e valorizzare pienamente la dignità, il ruolo e i diritti di chi, ogni giorno, lavora con impegno per assicurare assistenza e cure alla comunità.

I candidati e le candidate della Fp Cgil nella ASL Roma 6 rappresentano pienamente la ricchezza e la diversità delle professioni, delle generazioni e dei territori presenti in questa Azienda Sanitaria Locale. Votare la lista FP CGIL significa dare forza a chi lavora ogni giorno accanto a te e necessita del tuo sostegno per promuovere idee che migliorino le condizioni e la qualità del nostro lavoro quotidiano. **Vuol dire offrire loro l'opportunità di lottare insieme a te e per te.**

L'impegno della FP CGIL Nazionale

Perché non abbiamo firmato il rinnovo del CCNL?

AUMENTI CONTRATTUALI REALI E ADEGUATI ALL'INFLAZIONE

Con un'inflazione al **16,5%** ci hanno proposto un aumento degli stipendi del **5,78%**. I privati, invece, rinnovano al doppio e anche al triplo.

Noi **CHIEDIAMO** allineamenti degli stipendi tabellari all'inflazione per adeguare il potere d'acquisto delle retribuzioni. Per questo abbiamo proposto di usare tutte le risorse già disponibili per i futuri rinnovi già sul CCNL 2022/24.

BASTA con il lavoro sottopagato, le carriere bloccate e gli organici insufficienti.

NON ACCETTEREMO il ricatto del Governo, **LOTTEREMO** per aumentare davvero gli stipendi.

Se il CCNL non verrà rinnovato con condizioni adeguate, il SSN perderà le professionalità essenziali facendo arretrare il nostro Paese di mezzo secolo vanificando, di fatto, i progressi sociali che hanno garantito protezione ai più deboli,

migliorato l'aspettativa di vita attraverso la sanità pubblica e dato concreta attuazione ai principi sanciti dalla Costituzione.

Scegliere la lista FP CGIL significa dare forza alla nostra lotta per **la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Sanità e per il diritto ad una Sanità Pubblica e universale.**

Nel portare avanti in ogni sede la nostra azione e le nostre proposte per il settore, per INFERMIERE/I, OSS, AMMINISTRATIVI E TECNICI, TECNICI della Prevenzione, TECNICI DI RADIOLOGIA, TECNICI DI LABORATORIO, ASSISTENTI SOCIALI, OSTETRICHE, PERSONALE DI RIABILITAZIONE (clicca sul link di ogni professione per leggere i programmi nel dettaglio)

Nella ASL Roma 6 ci impegneremo nei prossimi tre anni per:

Più democrazia sindacale, PER DAVVERO: Vogliamo una RSU che abbia più peso nelle decisioni e nella contrattazione decentrata. Per questo serve:

- Maggiore coinvolgimento della RSU nella contrattazione integrativa, con più poteri e strumenti di intervento.
- Maggiore trasparenza nella gestione dei fondi contrattuali, per evitare disparità e discrezionalità nella distribuzione delle risorse.
- Maggiore coinvolgimento di lavoratrici e lavoratori, con assemblee periodiche e consultazioni su ogni decisione importante.

Retribuzioni Equilibrate e Differenziate: Istituire tavoli di confronto per definire retribuzioni specifiche per prestazioni aggiuntive, tenendo conto delle diverse attività specialistiche svolte.

Trasparenza delle Prestazioni Aggiuntive: Pubblicare trimestralmente sul portale aziendale, in modo trasparente, le prestazioni aggiuntive assegnate e utilizzate da ciascuna Unità Operativa (UO) secondo il regolamento vigente voluto da noi.

Trasparenza delle Prestazioni Straordinarie: Garantire la pubblicazione trimestrale sul portale aziendale delle prestazioni straordinarie erogate per ciascuna Unità Operativa (UO), assicurando massima chiarezza e accessibilità.

PUNTUALE GESTIONE DEI FONDI ponendo un tetto di spesa allo straordinario.

Turni Notturmi e Tutela dei Lavoratori Senior: Garantire al personale over i 55/60 la priorità nella scelta di effettuare turni notturni, con criteri trasparenti e parametri chiaramente definiti che tengano conto le maggiori difficoltà fisiologiche legate all'età.

ROTAZIONE EQUA DELLE FERIE ESTIVE: Stabilire una metodologia equa e chiara di rotazione del personale per la fruizione delle ferie estive, pianificata in una prospettiva pluriennale.

Riconoscimento Tempo Vestizione e Passaggi di Consegne: Includere all'interno dell'orario di lavoro, a tutte le figure coinvolte, le attività obbligatorie di vestizione, svestizione e passaggio di consegne, riconoscendole integralmente come tempo di lavoro retribuito.

PARTECIPARE ATTIVAMENTE al comitato unico di garanzia (CUG) e all'Organismo paritetico per l'innovazione per dare contributi di merito anche sui temi relativi alla organizzazione del lavoro nonché alle Iniziative finalizzate al benessere del personale nell'ambito del sistema di partecipazione previsto dal CCNL.

AGGRESSIONI AL PERSONALE SANITARIO Mettere in atto tutte le misure necessarie per proteggere chi lavora in prima linea attraverso la definizione di un regolamento e di un protocollo operativo relativo alle aggressioni al personale sanitario. L'aggressività nei confronti degli operatori sanitari non solo mette a rischio la loro incolumità, ma compromette anche la qualità dell'assistenza fornita. La nostra priorità sarà lavorare per un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per tutti i dipendenti.

WELFARE integrativo con stanziamenti aziendali per finalità assistenziali a carattere mutualistico per tutto il personale dell'Azienda.

ASILO NIDO AZIENDALE aprire un confronto con la nuova Direzione Generale per la realizzazione di una struttura che possa garantire l'affidamento in ambito educativo delle bambine e dei bambini figli di chi lavora presso la ASL o attivare convenzioni con il servizio pubblico per l'accoglienza nei nidi comunali per i dipendenti della ASL.

ASSICURARE adeguata **formazione** di tutto il personale compresa la formazione specifica per i neo assunti e una reale attuazione delle pari opportunità con riconoscimento di tutte le ore di formazione come orario di lavoro.

BENESSERE organizzativo e lavorativo: Per la Fp CGIL, il benessere organizzativo e lavorativo rappresenta l'elemento centrale per intervenire sull'organizzazione del lavoro, con l'obiettivo di migliorarla e, di conseguenza, garantire condizioni di vita

ottimali negli ambienti lavorativi. Per questo proponiamo **UN NUOVO REGOLAMENTO SULL'ORARIO DI LAVORO e sulla MOBILITA' INTERNA** nell'ottica di una miglior conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

TSLB: Difendere la professionalità dei TLSB, responsabili della validazione tecnica e non clinica, della qualità del dato analitico e non della verifica documentale nelle catene di custodia relative all'omicidio stradale e ai decreti legislativi 186/187. Garantire un numero adeguato di operatori in compresenza nei turni notturni e festivi per evitare il lavoro in solitaria e riconoscere a pieno tutte le indennità previste dal CCNL.

BUONI PASTO: È del tutto evidente che l'attuale valore del buono pasto, fermo a 5,16 euro da oltre vent'anni, è ampiamente insufficiente per consentire al personale della ASL l'acquisto di un pasto adeguato e dignitoso nonché necessario all'apporto calorico durante il servizio, anche in ragione delle mansioni e delle turnazioni che alcune professioni svolgono. Crediamo che sia urgente incrementare l'importo del buono pasto in maniera congrua e riconoscere tale diritto a tutti i dipendenti che superano le sei ore effettive di lavoro per turno.

PERFORMANCE E SISTEMA INCENTIVANTE: Nel considerare le incentivazioni eterofinanziate, previste dalle norme vigenti, si chiede di istituire un tavolo per la formulazione di principio di perequazione che concorre in misura proporzionale all'erogazione della performance organizzativa e individuale, valorizzando il merito e la professionalità di ciascun lavoratore.

NUOVO REGOLAMENTO SULLA PRONTA DISPONIBILITA'

ISTITUZIONE DEL COMITATO AMBIENTE SALUTE E SICUREZZA con l'obiettivo di elaborare, diffondere e facilitare lo sviluppo della cultura della sicurezza all'interno dell'Azienda.

PRESENTAZIONE PIATTAFORMA PER IL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE fermo da oltre un decennio