

Ogni voto conta, il tuo ancora di più: scegli **CANDIDATE/I FP CGIL** **ALTAVITA IRA**



Roberto Stievano



Lungaro Zaira



Scuoppo Emanuele



Paradiso Alessia



Sguotti Luciano



Minotti Debora



Incandela Francesco



Caldarella Gaetano



Annibali
Filomena



Trovo' Bruno



Kengkem Tazo
Marguerite Yvette

RSU 25
ESSENZIALI PER COSTITUZIONE
14-15-16 Aprile 2025

**FP
CGIL**



IPAB IL NOSTRO PROGRAMMA ELETTORALE



ASSUNZIONI E INTERNALIZZAZIONE DI PERSONALE

Il piano assunzionale 2025-2027 all'interno delle IPAB, desta forte preoccupazione. Con un numero di assunzioni previste inferiore alle cessazioni, che genera di conseguenza un aumento dei carichi di lavoro per il personale restante.

Nel 2022, secondo l'Aran, lo stipendio medio reale di un dipendente locale è inferiore al 18,9% rispetto alle cifre nelle amministrazioni centrali, -26,1% rispetto alle agenzie fiscali. Poi c'è il limite sulla contrattazione decentrata che impedisce ai fondi per i contratti integrativi di superare i livelli del 2016. Introdotto nove anni fa in via provvisoria è poi stato pietrificato e reso sacro e indiscutibile. Risultato: oggi la differenza fra le amministrazione viaggia sopra il 20% moltiplicando le rinunce ai concorsi di "serie B" e aumentando le mobilità verso altri contratti (Sanità pubblica).

IPAB IL NOSTRO PROGRAMMA ELETTORALE



SICUREZZA SUL LAVORO E CARICHI ASSISTENZIALI

□ RISPETTO DEI CARICHI ASSISTENZIALI Ogni operatore deve poter lavorare nel rispetto dei carichi assistenziali definiti nei piani di lavoro. Un sovraccarico eccessivo compromette la qualità dell'assistenza e la salute del personale.

△ ATTENZIONE ALLA MANCANZA DI PERSONALE Se il personale è insufficiente, aumentano i rischi di stress, infortuni e calo della qualità dell'assistenza.

□ TUTELA DEL BENESSERE FISICO E PSICHICO

Prevenzione del burnout: condizioni di lavoro dignitose e sostenibili. Pause adeguate e riposi rispettati per garantire energia e sicurezza.

IPAB IL NOSTRO PROGRAMMA ELETTORALE



Lavoro agile: un'opportunità per tutti, dai nuovi assunti ai dipendenti vicini alla pensione.

il lavoro agile ha evidenziato nelle amministrazioni pubbliche di aver supportato le esigenze di conciliazione vita/lavoro del personale amministrativo. L'importanza di considerare le necessità dei nuovi assunti, spesso desiderosi di conciliare vita privata e professionale, anche in relazione alla mobilità territoriale va di pari passo per i dipendenti vicini alla pensione, che possono beneficiare di una maggiore flessibilità. È fondamentale superare la visione obsoleta che associa il lavoro da casa a una minore produttività. Il lavoro agile, se ben gestito, può anzi favorire un aumento dell'efficienza e della motivazione dei dipendenti. A tal proposito, ribadiamo la necessità di garantire la parità di trattamento economico tra chi lavora in presenza e chi opera da remoto, con particolare attenzione all'erogazione del buono pasto.