



NORMATIVA SANITA' PRIVATA & TERZO SETTORE

- **IPOTESI CCNL 2006 2009 COOPERATIVE SOCIALI** pag. 2- 9 **NEWS**
- **IPOTESI CCNL 2006 2009 SANITA' PRIVATA** pag. 10 -14

PREMESSA

L'apertura del confronto per il rinnovo dei Contratti del settore Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo per gli anni 2006-2009, si inserisce in un quadro generale di sviluppo dell'organizzazione dei servizi privati, ed in particolare per quanto attiene l'assistenza e la cura della persona.

Nonostante le oggettive criticità che emergono sulla declinazione del sistema Welfare nazionale e sugli sviluppi dei vari modelli regionali in atto negli ultimi anni, il trend di crescita delle diverse associazioni che compongono il quadro di riferimento del comparto e più in generale del terzo settore, segnala la crescente importanza che questo variegato mondo va assumendo su tutto il territorio nazionale, puntando a svolgere un ruolo sempre più marcato di integrazione nella realizzazione dei percorsi assistenziali, in cui i criteri di efficienza ed efficacia dell'azione si coniugano con obiettivi di qualità del servizio e di umanizzazione delle prestazioni.

In questo quadro, la professionalità e la responsabilità nel lavoro degli addetti rappresenta il valore aggiunto, il motore di crescita dell'intero sistema. La rilevanza professionale degli operatori e la crescita di nuove figure assistenziali impongono scelte contrattuali coerenti, capaci di valorizzare lavoro e professionalità. Il CCNL deve introdurre interventi capaci di promuovere, da un lato le esigenze di qualità, d'efficacia e di massima fruibilità del servizio, in piena consonanza con la crescita organizzativa delle imprese, e dall'altro, la valorizzazione del sapere, dell'impegno e della motivazione degli operatori, anche con lo sviluppo della contrattazione di secondo livello e la massima diffusione dell'istituto della formazione e dell'aggiornamento professionale.

In un contesto di grande e rapida evoluzione e diffusione della domanda di servizi, inevitabilmente si intrecciano con maggiore frequenza i rapporti intercorrenti tra organizzazione, nuove professionalità, sistemi di inquadramento del personale, qualità delle prestazioni.

Tale contesto rende necessario introdurre dove non c'è, e rafforzare dove è già presente, un sistema di inquadramento del personale che contribuisca ad elevare il tasso di funzionalità dei servizi, l'accrescimento dell'efficacia della gestione, l'organizzazione del lavoro, e rafforzare, nel contempo, la motivazione del personale, l'adesione dello stesso al progetto di sviluppo, con la consapevolezza che il sistema classificatorio saprà cogliere, registrare e premiare l'apporto delle prestazioni individuali.

Il CCNL oltre che rappresentare l'elemento fondamentale di regolazione del mercato dei servizi alla persona, è portatore anche di un importante messaggio di solidarietà sociale, partecipazione e crescita nel campo dei diritti e dei doveri professionali.

La progressiva omogeneizzazione dei trattamenti normativi e salariali dei vari contratti e l'adeguato apprezzamento delle professionalità può essere uno stimolo importante allo sviluppo di un sistema di qualità, eliminando i fattori di concorrenza basati essenzialmente sulle differenze di trattamento normo-economico derivanti dai diversi CCNL.

Tale percorso di armonizzazione è ancora più necessario in un periodo come l'attuale, che vede una restrizione dei trasferimenti dallo Stato al sistema delle autonomie, e registra la necessità di eliminare i processi impropri di esternalizzazione e terziarizzazione.

In coerenza con il percorso finora perseguito si conferma l'impegno del sindacato a sviluppare un sistema di regole capaci di favorire la trasparenza amministrativa, di superare l'affidamento dei servizi tramite gare o procedure che non garantiscono il rispetto del costo del lavoro contrattualmente definito.

Occorre pertanto giungere ad un sistema omogeneo di accreditamento delle strutture. In tal senso l'impegno congiunto a riprendere e rafforzare un proficuo confronto con i rappresentanti della Conferenza Unificata Stato – Regioni. La Conferenza delle Regioni e il sistema delle Autonomie potranno offrire nuovi preziosi percorsi in grado di rispondere alle sfide della trasformazione del sistema Welfare ed approntare strumenti di valorizzazione dei soggetti che hanno scelto di operare in un quadro di regole certe e definite per lo sviluppo di servizi di qualità e la crescita della valorizzazione professionale dei propri addetti.

ASSETTI CONTRATTUALI E SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Campo di applicazione

Per quanto riguarda il campo di applicazione del contratto, iniziando a porre in termini di concretezza quanto indicato nella premessa riguardo alla armonizzazione, si propone di procedere ad una semplificazione dello stesso che, garantendo le particolari specificità associative, consenta di raggruppare e uniformare tutte quelle attività riconducibili ai dipendenti e agli addetti delle Cooperative Sociali che svolgono le loro attività nei servizi socio-sanitari, socio-assistenziali, socio-educativi, di inserimento lavorativo e formativi in ambito residenziale e domiciliare.

Per le cooperative che erogano con l'utilizzo di proprio personale prestazioni o servizi di assistenza sanitaria, in regime di ricovero o ambulatoriale, presso strutture del S.S.N. si applica il contratto dei lavoratori della sanità.

Il CCNL si applica a tutti gli appalti di servizio e ai servizi gestiti in proprio.

Relazioni e diritti sindacali

CGIL FP CISL FP UIL FPL ritengono oramai non più rinviabile una strutturazione dei Titoli relativi alle Relazioni e ai Diritti Sindacali che siano uniformemente coerenti con le materie relative e che dovranno pertanto contenere una disciplina appropriata e uniforme su:

- Regolamentazione del Diritto di Sciopero e Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali
 - Procedure per la prevenzione del conflitto
 - Diritto di informazione, consultazione e confronto fra le parti
 - Struttura della contrattazione
 - Pari opportunità tra uomo e donna
 - Tutela delle lavoratrici e lavoratori portatori di handicap, in particolari condizioni psicofisiche e che svolgono attività di volontariato
- e così pure su:
- Rappresentanze Sindacali
 - Esercizio del Diritto di Assemblea
 - Permessi per cariche sindacali
 - Aspettative e permessi per funzioni elettive
 - Diritto di comunicazione e affissione

Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali

Si propone la modifica dell'art. 11 del vigente CCNL, e l'attuazione dell'ultimo comma dello stesso con il testo seguente corredato di un accordo specifico:

"In caso di sciopero e nel rispetto della procedura di cui agli artt. 2 e 2 bis della legge n. 146/90 e successive modifiche ed integrazioni che, stilato di concerto con le OO.SS., ai fini dell'applicazione di quanto previsto dalla legge n. 146 del 12 giugno 1990 come modificata ed integrata dalla legge n. 83/2000, le parti riconoscono che le strutturerientrano nella sfera di applicazione della stessa quali erogatrici di servizi essenziali indispensabili alla comunità. Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, si dovrà fare riferimento a uno specifico regolamento per la definizione dei servizi minimi essenziali."

Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle rispettive responsabilità delle imprese e dei sindacati, si dovrà riordinare in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di miglioramento delle condizioni di lavoro e di crescita professionale dei lavoratori con l'interesse delle cooperative ad incrementare e mantenere elevata la propria produttività in termini di efficacia, efficienza e accettabilità dei servizi erogati agli utenti. Rafforzare il capitolo dei diritti di informazione, consultazione

e confronto, anche in riferimento all'evoluzione normativa, con precise modalità di esigibilità ai diversi livelli.

Nello specifico si propone:

A Livello nazionale: razionalizzare e uniformare le competenze e le attività a livello nazionale già previste nei vari contratti.

A Livello regionale: in aggiunta a quanto previsto si deve prevedere:

- La valorizzazione di figure professionali anche nuove e/o non previste nel CCNL;
- Il controllo e monitoraggio del livello di applicazione del CCNL, verifica degli inquadramenti adottati a fronte del nuovo modello di classificazione;
- La attivazione di un tavolo di concertazione, coinvolgendo anche gli Enti Istituzionali, per discutere l'andamento dei processi di accreditamento e di remunerazione delle prestazioni, occupazionali e di ristrutturazione del settore.

A Livello aziendale: introdurre necessariamente tra i diritti di informazione e consultazione quelli riferiti:

- all'andamento economico della cooperativa,
- alla consistenza degli organici in rapporto alle attività
- alle tipologie dei rapporti di lavoro
- ai processi di esternalizzazione
- alle progressioni economiche nelle categorie
- alle eventuali tutele e coperture assicurative
- la verifica periodica del rapporto di lavoro instaurato nelle cooperative di tipo "B", per la eventuale necessaria revisione del contratto di lavoro

Nel confermare l'attuale struttura della contrattazione del CCNL delle Cooperative Sociali per quanto riguarda il livello territoriale, si rende indispensabile definire le materie di competenza della contrattazione aziendale, comprendendo quelle sulle quali oggi è prevista la verifica e la discussione sulla applicazione e introducendo la seguente premessa: "la contrattazione a livello aziendale si concretizza in uno specifico contratto aziendale che deve essere definito entro sei mesi dalla chiusura del contratto nazionale e che, oltre alle materie di seguito indicate, dovrà disciplinare la progressione orizzontale nel sistema di classificazione del personale". Le intese sottoscritte nel contratto aziendale manterranno i loro effetti fino alla definizione delle successive.

Percorsi di Bilateralità

L'evoluzione del settore dei servizi alla persona in ambito Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo e di inserimento lavorativo ha progressivamente rafforzato la necessità di attuare nuovi e aggiornati strumenti in grado di governare la complessità dei processi di trasformazione del welfare e di potenziare azioni di studio, analisi costanti e iniziative di concertazione politica volte a raggiungere gli adeguati obiettivi di organizzazione e tutela di un settore così importante per l'attività economica e la garanzia dei servizi nel nostro Paese.

In questo scenario diviene indispensabile declinare percorsi bilaterali con le OO.SS di settore, volti ad acquisire maggiore autorevolezza di proposte verso i rappresentanti delle Istituzioni pubbliche e a definire percorsi di concertazione nella tutela e sviluppo del settore così come a individuare gli adeguati strumenti nel delicato ambito del ripensamento delle politiche welfare locali.

Si rende evidente che azioni di potenziamento delle garanzie per il settore e per la concertazione di politiche utili a un rafforzamento dei soggetti economici del settore e degli addetti passa necessariamente attraverso il rafforzamento degli attuali soggetti e anche la costituzione di nuovi soggetti, giuridicamente riconosciuti e dotati per tanto di una titolarità e identità ben definita.

Proposta di attivazione su alcune principali attività quali:

- 1- Osservatorio sulle politiche welfare locali
- 2- Concertazione di proposte di sviluppo del welfare da proporre agli organi istituzionali
- 3- Definizione di progetti formativi e protocolli di formazione continua

Diritti sindacali

Per quanto indicato nella premessa alle relazioni sindacali, si ritiene che delle OO.SS. che a livello aziendale siano correttamente e adeguatamente operative determinino un vantaggio anche per le cooperative sociali impegnate in questo specifico settore e, pertanto, sempre sul piano della uniformità e della correttezza dei rapporti fra le parti si propongono le seguenti modifiche agli artt. 17, 18 e 20.

- Rappresentanze sindacali:

aggiungere: "non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali concordate con l'Amministrazione" aggiungere inoltre (eliminando il riferimento al monte ore ex legge 300/70): per l'espletamento dei compiti è riconosciuto annualmente un monte ore di 2 ore per ogni dipendente, con un minimo di 60 ore per le strutture con meno di 30 dipendenti".

- Assemblea: possono rimanere 12 ore annue dove non si sono costituite le RSU, devono divenire 15 di cui 10 alle RSU e 5 alle OO.SS.

- Permessi per cariche sindacali, riprendere il testo della Legge 300/70 art. 30 dove è previsto che le norme contrattuali devono disciplinare le modalità, non il diritto che è riconosciuto dalla legge stessa. In sostanza definire un articolo come il seguente:

Art. 18 Permessi per cariche sindacali

I lavoratori componenti Organismi direttivi delle OO.SS. maggiormente rappresentative nazionali, regionali, provinciali o territoriali di categoria e confederali hanno diritto, ai sensi dell'art. 30 dello Statuto dei lavoratori, a permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli Organismi convocati dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto, purché debitamente documentate dalle medesime OO.SS..

Inoltre hanno diritto a permessi retribuiti ad un massimo, per dirigente, di 12 ore al mese non cumulabili, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto almeno 24 ore prima dal responsabile territoriale di categoria delle OO.SS. sopra indicate, salvo il verificarsi di impedimenti derivanti da inderogabili esigenze di servizio, di cui deve essere data comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

I nominativi dei lavoratori di cui al primo comma e le eventuali variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle OO.SS. predette all'azienda da cui il lavoratore dipende.

RAPPORTI DI LAVORO

Il rapporto di lavoro necessario per la corretta realizzazione delle attività svolte in questo ambito di particolare rilevanza per la erogazione di servizi adeguati ai bisogni dell'utenza è quello a tempo pieno e indeterminato.

I rapporti di lavoro che possono essere attivati sono esclusivamente quelli definiti nel presente CCNL; sono assolutamente esclusi rapporti di lavoro non specificatamente previsti e disciplinati.

Gli eventuali contratti per cui è prevista contrattualmente l'apposizione di un termine attivati con le modalità previste dal presente CCNL, non potranno superare il limite del 30%, dei contratti di lavoro complessivamente stipulati nell'impresa.

E' necessario disciplinare con riferimenti più espliciti i criteri di passaggio dal tempo determinato a quello indeterminato, introducendo il diritto di prelazione, valorizzando l'anzianità di servizio degli addetti, per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro a chi è in servizio presso la struttura oltre un certo periodo di tempo (precedenza con oltre i sei mesi di rapporto lavorativo, computando il totale dei periodi di ogni singolo contratto).

Si propone, infine, di sostituire l'articolo 27 riguardante i contratti di formazione e lavoro con il "contratto di inserimento" che si potrà meglio definire e perfezionare in sede di trattativa sempre in sede di confronto si procederà ad una verifica congiunta sull'andamento dei contratti a termine già attivati ai sensi del precedente CCNL.

DIRITTO ALLO STUDIO

FORMAZIONE – RIQUALIFICAZIONE - AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE FORMAZIONE PERMANENTE ECM

Allo scopo di uniformare la fruizione di permessi sul diritto allo studio si richiede di:
- riconoscere la possibilità per ogni anno solare di utilizzo fino a 150 ore retribuite per una percentuale non inferiore al 10% del personale per partecipare ai corsi di studio di ogni ordine e grado legalmente riconosciuti. La contrattazione aziendale disciplinerà le modalità di esercizio del diritto.

Per quanto attiene alla Formazione e all'Aggiornamento Professione e l'ECM, trattandosi di attività di studio svolte nel reciproco interesse dell'impresa e del lavoratore le percentuali di cui all'articolo precedente possono essere superate, avuto riguardo alle esigenze di servizio, a seguito di confronto aziendale. (va specificato il monte ore di permesso per il massimo percentuale)

Di tale monte orario teorico si prevede la destinazione all'utilizzo per corsi ECM nella misura minima del 30%,

L'azienda favorirà in ogni modo, anche con modifiche temporanee all'organizzazione del lavoro, la partecipazione obbligatoria ai corsi di ECM.

TEMPI DI LAVORO

(orario settimanale, lavoro straordinario, pause e riposi, ferie, festività,
lavoro plurisettimanale, banca delle ore ecc...)

E' necessario rivedere tutti gli istituti che riguardano il tempo di lavoro ancora stabilito in 38 ore lavorative settimanali.

E' ormai opinione diffusa e generalizzata che le attività che si svolgono in questo ambito sono particolarmente usuranti per quasi tutte le figure professionali. Il Governo (nella discussione sulla previdenza obbligatoria) ha già manifestato l'intenzione di inserire questa categoria di lavoratori tra i beneficiari del bonus attribuito proprio per le attività usuranti con il conseguente anticipo della pensione di anzianità e di vecchiaia.

E' necessario quindi ridiscutere globalmente gli orari di lavoro tanto nella loro entità (per portarli a 36 ore) quanto nella loro articolazione (orari plurisettimanali) per un riequilibrio dell'orario che può essere programmato per il corso dell'intero quadriennio.

Paga giornaliera e oraria - Elementi della retribuzione

La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle sotto elencate competenze della retribuzione:

- retribuzione come da relativa posizione (minimo conglobato mensile)
- scatti di anzianità o retribuzione individuale di anzianità **ad personam**;
- Ogni altro elemento retributivo corrisposto alla lavoratrice o al lavoratore

L'importo della paga oraria sarà rideterminato sulla base degli orari settimanali che verranno ridefiniti ai soli fini del calcolo delle maggiorazioni previste e delle decurtazioni in caso di assenza non retribuita.

Ferie

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, nel rispetto di una omogeneità di garanzie per il settore, hanno diritto a un periodo di ferie di 30 giorni lavorativi per anno, comunque calcolati su una settimana lavorativa di sei giorni. In occasione della fruizione del periodo di ferie decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione di fatto. Si richiede di introdurre la possibilità per i lavoratori stranieri, di cumulare periodi di ferie e permessi entro l'anno di competenza, attraverso specifici accordi aziendali e solo dietro esplicita richiesta del lavoratore.

Banca delle Ore

Si dovrà istituire l'istituto della Banca delle ore prevedendo apposita regolamentazione.

Pronta disponibilità

Il servizio di pronta disponibilità (reperibilità) è caratterizzata dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura nel più breve tempo possibile dalla chiamata.

Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale e non superiore a sei pronte disponibilità mensili e le valutazioni in ordine alla opportunità e alle modalità di adozione di tale istituto si definiscono nel contratto aziendale.

Il servizio di pronta disponibilità che va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato ha durata di 12 ore e da diritto ad un compenso di euro 25 per ogni dodici ore. In caso di chiamata l'attività prestata viene computata e retribuita come lavoro straordinario.

La regolamentazione di detto istituto contrattuale dovrà superare definitivamente la fattispecie di cui all'articolo 56 "Servizio con obbligo di residenza nella struttura" e prevedere l'eliminazione della fattispecie ordinariamente denominata "notte passiva".

TUTELE

Nel settore socio-sanitario- assistenziale – educativo e di inserimento lavorativo al quale ci si riferisce, si opera in un sistema ormai totalmente liberalizzato ma, tuttavia, ancora lontano da una auspicabile parificazione di diritti e tutele e, in conseguenza di ciò, risulta non più rinviabile la richiesta di superamento del parziale riconoscimento ad alcuni lavoratori rispetto ad altri di diritti conseguenti agli istituti normativi, talvolta aventi anche rilevanze economiche e, nello specifico: alla tutela della maternità, dell'infortunio, della malattia e dei congedi parentali; oltre alla disciplina dei permessi retribuiti e non, che previsioni di legge e recepimenti contrattuali hanno, in maniera spesso diversificata introdotto in questo ambito lavorativo. Anche su questi istituti si chiede una revisione finalizzata ad una corretta equiparazione tra lavoratori impegnati negli stessi servizi. Inoltre è necessario valorizzare il tema della sicurezza sul lavoro, strettamente legato alla qualità stessa dell'organizzazione del lavoro, da raggiungere attraverso sistemi che garantiscano la prevenzione e la tutela dei lavoratori. La vigente legislazione e le norme contrattuali relative all'ambiente, alla salute ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro devono essere applicate, agendo anche sulla modifica dell'organizzazione dello stesso, al fine di raggiungere l'obiettivo della migliore qualità della vita e del lavoro di tutti gli operatori. A tal fine si rende necessario garantire la completa agibilità dei Rappresentanti dei Lavoratori della Sicurezza, anche con la previsione dell'incremento del monte ore dei permessi loro attribuiti.

In questo ambito è compresa la fornitura e l'igiene a carico dei datori di lavoro dell'abbigliamento di servizio.

CAMBI DI GESTIONE

Definizione di norme e procedure che garantiscano il mantenimento dei maturato economico in caso di cambio di appalto. Definizione di procedure per l'eventuale passaggio "da socio" da una Cooperativa all'altra.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le vicende contrattuali dell'ultimo decennio sono state caratterizzate, prima in ambito pubblico poi in quello privato dallo studio e dal progressivo adeguamento e aggiornamento del sistema di valutazione del sempre più diversificato apporto individuale dei lavoratori.

Il sistema di inquadramento per livelli è stato nel tempo abbandonato e ormai quasi totalmente sostituito da un nuovo sistema di classificazione del personale che può consentire, con maggiore appropriatezza, la definizione e l'apprezzamento delle modalità sempre più varie e articolate di esercizio della quotidiana pratica lavorativa.

Questa varietà e articolazione, proprio per la particolare attività che si svolge in questo ambito lavorativo, si sono evidenziate al punto tale che si è sentita l'esigenza, a conclusione del precedente rinnovo contrattuale, di costituire una specifica commissione

deputata a svolgere preliminarmente l'attività istruttoria da valutare, condividere ed ufficializzare in sede di rinnovo contrattuale.

Per quanto premesso e sulla base delle conclusioni della Commissione di Studio istituita con il CCNL 26.05.2004, con questa piattaforma si chiede di definire compiutamente un nuovo sistema di classificazione del personale che raggruppato in categorie e distinto per posizioni economiche diverse, consenta ai lavoratori di vedere riconosciuto l'accresciuto livello di professionalità nella corretta erogazione dei servizi.

Il nuovo sistema di classificazione deve valorizzare, coerentemente la crescita della professionalità, la diversificazione delle competenze eventuali percorsi formativi e di qualificazione/riqualificazione necessari per la crescita del settore e dei livelli qualitativi delle prestazioni adeguate alla tipologia dei servizi.

E' necessario, inoltre, completare l'elenco dei profili professionali previsti nel CCNL aggiungendo l'OSS, l'educatore di asilo nido e il mediatore culturale.

INCREMENTI ECONOMICI

La richiesta di incremento economico è maturata e proposta con valori assolutamente in linea e sostanzialmente equivalenti a quelli definiti per tutti i contratti che, tanto in maniera diretta, quanto in maniera derivata, risultano interamente o parzialmente coperti da rimesse derivanti da finanza pubblica.

Le risorse che saranno definite dovranno necessariamente e prioritariamente conseguire un sistema retributivo che, sul tabellare e sul disagio lavorativo e sulle indennità, consenta di apprezzare in maniera uniforme le varie professionalità impegnate nel sistema socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo e che consenta di corrispondere equamente al valore che tali professionalità assumono nello svolgimento e nella soddisfacente erogazione di servizi essenziali per la intera collettività.

Per quelle aree di contrattazione, quali la cooperazione, che pur appartenendo al medesimo ambito lavorativo ed essendo partecipi del medesimo sistema di finanziamento, ancora evidenziano o accusano la necessità di recuperare parte di retribuzione riferita al biennio 2004/2005, si procederà al recupero e al riallineamento retributivo, in aggiunta alla richiesta economica relativa al biennio 2006-2007.

A titolo esemplificativo la richiesta economica, relativa a tale recupero, è pari a euro 40 mensili per un attuale 4° livello e euro 60 mensili per un attuale 6° livello.

L'obiettivo che si vuole perseguire, vista la notevole incidenza (sul piano qualitativo e quantitativo) dell'apporto umano e personale nella compiuta erogazione del servizio, è quello di porre l'intero sistema retributivo di derivazione dal CCNL su un piano di una corretta concorrenza verso il riequilibrio ed il riallineamento dei costi complessivi, unitamente ad un equilibrato ed uniforme riconoscimento economico a tutte le professionalità impegnate.

La richiesta di incremento economico da corrispondere per il biennio 2006/2007 è quantificata in € 110,00 mensili per l'attuale 6° livello da riproporzionare per tutte le altre posizioni economiche.

SALARIO ACCESSORIO

Le quote economiche relative al lavoro straordinario, al disagio lavorativo e alle varie indennità dovranno essere ridefinite in una logica di riallineamento fra i vari CCNL del settore, in entità da individuare in sede di trattativa per i rinnovi nazionali. Indicativamente l'indennità per il servizio notturno dovrà essere riconosciuta in cifra fissa per turno uguale per tutte le qualifiche. Si ritiene che tale indennità debba essere pari a 20 Euro a notte.

Per il Festivo, relativo alle domeniche 52 domeniche dell'anno e alle 12 festività da calendario, la cifra da riconoscersi dovrà essere in valore orario pari a euro 2,5 all'ora.

Il lavoro straordinario dovrà essere ricondotto al limite massimo di 100 ore derivanti dal CCNL, incrementabili di ulteriori 50 ore con il contratto decentrato.

E' inoltre necessario che i valori percentuali di incremento retributivo siano così riconosciuti:

Diurno 20%

Notturno o festivi 30%

Notturno in giorni festivi 50%

Le indennità professionali specifiche per alcuni profili professionali sono confermate; inoltre si deve prevedere l'introduzione di altre indennità, finalizzate ad omogeneizzare il trattamento fondamentale a parità di profilo professionale e di attività esercitata nell'ambito del settore.

AGGIORNAMENTO TESTO CONTRATTUALE

Durante il confronto per il rinnovo contrattuale si dovrà valutare e decidere su quegli istituti che risultano obsoleti, oltre a rivedere e sistematizzare la disposizione finale del precedente CCNL.

Premessa

Con la piattaforma per il rinnovo del CCNL della sanità privata 2006 – 2009, le Organizzazioni Sindacali CGIL FP Cisl FP UIL Fpl, nel confermare l'essenzialità e l'importanza del sistema sanitario nazionale, universale, garantito in forma diretta e dalle strutture pubbliche e dalle strutture private accreditate, ribadiscono il ruolo centrale del lavoro a tutela dei diritti dei lavoratori e a garanzia della qualità dei servizi erogati ai cittadini.

CGIL FP Cisl FP UIL Fpl riaffermano, di conseguenza:

il legame tra la tutela degli interessi e dei diritti dei lavoratori e la tutela del diritto alla salute per i cittadini;

il valore insostituibile del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro come elemento unificante che garantisce diritti economici e normativi omogenei ed esigibili su tutto il territorio nazionale;

il ruolo essenziale di relazioni sindacali e contrattuali basate sulla partecipazione, condivisione, collegialità e responsabilità nella realizzazione di servizi di qualità in grado di rispondere in modo efficace ai bisogni di salute dei cittadini.

I cambiamenti intervenuti nel corso degli ultimi anni nel Servizio Sanitario Nazionale, anche a seguito della modifica del titolo V della Costituzione, oltre che per scelte già operate da alcune regioni, hanno determinato, un modello dove il privato, anziché svolgere un ruolo di integrazione, pare candidarsi a svolgere funzioni sanitarie sostitutive del pubblico.

Per Cgil Fp Cisl Fp Uil Fpl è necessario confermare la centralità del ruolo pubblico e, conseguentemente, il principio della sussidiarietà per quanto riguarda il contributo che il privato può portare nel sistema sanitario.

Nei fatti, si assiste ad un processo per cui, mentre al Sistema Sanitario pubblico dovrebbe restare l'impegno a garantire prestazioni di salute per tutti i cittadini, al privato vengono sempre più affidate tutte quelle prestazioni che garantiscono maggiori risultati economici, senza che peraltro questo determini alcun elemento di valorizzazione dei lavoratori.

Per questo, per la tenuta del sistema, Cgil Fp Cisl Fp UIL Fpl ritengono strategico porsi come obiettivo l'evoluzione di un modello contrattuale che garantisca tutela dei diritti, qualità delle prestazioni e omogeneità salariale.

Al momento della presentazione della piattaforma per il rinnovo normo – economico 2006 – 2009, a molti lavoratori ancora non viene riconosciuto l'incremento economico del contratto scaduto il 31.12.2005 e le loro retribuzioni sono ferme dal 2003; richiediamo il saldo immediato di tutte le competenze ancora non corrisposte avvertendo che non dovranno più ripetersi i ritardi e, soprattutto, le pretestuose motivazioni che li hanno determinati.

I "giochi delle parti" e quelli "tra le parti", attivati successivamente alla pre-intesa relativa al CCNL 2002 – 2005, hanno fatto in modo che le diffuse ma non generalizzate incapacità politico-imprenditoriale e programmatiche-gestionali sono state fatte pagare a tutti i lavoratori del privato, che intanto avevano svolto e continuavano tuttavia a svolgere il loro lavoro nell'interesse degli utenti. Queste situazioni non dovranno più ripetersi, eventuali difficoltà a livello aziendale potranno opportunamente essere considerate, valutate e superate in sede locale, evitando la riproposizione strumentale di difficoltà generalizzate e fittizie.

Non possiamo non prendere atto, infine, che l'ultima tornata di rinnovo contrattuale ha registrato "la rottura" del tavolo unico delle controparti; da qui la necessità di recuperare l'unitarietà del tavolo, sollecitando nel contempo le controparti a non trascinare oltre il lecito le trattative per la chiusura del contratto.

Sistema di Relazioni Sindacali

E' necessario ridefinire, e meglio delinearne, tutto il modello delle relazioni sindacali, soprattutto per quanto riguarda gli ambiti e le competenze regionali ed aziendali, rendendo più incisivo e determinante il ruolo regionale per quanto attiene le materie relative a processi di accreditamento, formazione e mercato del lavoro.

Il modello di relazioni sindacali aziendali deve trovare finalmente una piena realizzazione a partire dall'esigibilità del contratto integrativo, introducendo in maniera più stringente l'esigibilità del diritto alla informazione preventiva, alla consultazione ed alla contrattazione. E' necessario riportare nell'ambito della contrattazione aziendale tutte le materie attinenti all'organizzazione del lavoro: regime degli orari, scelte organizzative, formazione, nonché l'applicazione di tutti gli istituti contrattuali che implicano aspetti economici.

A tale proposito e al fine di rafforzare il sistema di relazioni sindacali a seguito dell'avviso comune sottoscritto dalle parti sociali in data 27 novembre 2006, che il Consiglio dei Ministri ha definitivamente approvato, in data 19 gennaio 2007, si recepisce il decreto legislativo di trasposizione nell'ordinamento italiano della direttiva europea 2002/2014 che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e consultazione dei lavoratori. La nuova legge pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 21.03.2007, prevede che i contratti collettivi, ferme restando le eventuali prassi più favorevoli per i lavoratori, definiscano i tempi, i soggetti, le modalità e i contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori.

Di conseguenza con questo rinnovo si dovrà:

- precisare i luoghi, i tempi e le materie di concertazione e di contrattazione;
- rivedere e rideterminare le materie di contrattazione ai vari livelli;
- integrare il titolo dell'articolo 8, aggiungendo al diritto all'informazione anche quello alla consultazione, disciplinandoli ai sensi del decreto citato.

Si dovranno ridefinire le modalità e i tempi per la sottoscrizione del contratto integrativo, prevedendo le relative sanzioni in caso di inadempienza.

Rapporti di lavoro

La piattaforma intende riprendere la questione della flessibilità sui due versanti nei quali essa si manifesta, quello della flessibilità dell'organizzazione del lavoro e quello della flessibilità della prestazione di lavoro, per superare ogni forma di strumentalità e per riequilibrare il rapporto tra le reali esigenze dei servizi e la qualità e la dignità del lavoro.

E' necessario rivedere l'art. 18 (orario di lavoro) e il suo riferimento alla contrattazione decentrata anche per gli esiti della verifica di cui al quinto comma che doveva essere fatta entro 24 mesi.

Considerata anche la mancata attivazione degli osservatori paritetici regionali di cui all'art. 25 del CCNL, si ritiene intanto necessario procedere, in sede di confronto, a una verifica su tutti gli istituti riguardanti i rapporti di lavoro diversi da quello a tempo indeterminato, e valutarne la effettiva necessità e le modalità di utilizzo.

In particolare si rende necessario verificare i rapporti di lavoro a tempo determinato, il parttime e la somministrazione di lavoro, attivando da subito percorsi certi di stabilizzazione.

Parte economica

Il rinnovo contrattuale 2006 – 2009 deve privilegiare una politica salariale e retributiva del personale del sistema sanitario nazionale adeguata, alla necessaria rivalutazione dei redditi da lavoro dipendente, e alla non più rinviabile valorizzazione delle nuove competenze e responsabilità di tutti i lavoratori della sanità, ridefinite a seguito dei processi di innovazione del sistema formativo e dell'evoluzione di un settore strategico e fondamentale per la vita di tutti i cittadini.

A tal fine si presenta una piattaforma che interessa il quadriennio normativo 2006 – 2009 ed entrambi i bienni economici 2006 – 2007 e 2008 – 2009.

Per il primo biennio si dovrà garantire la difesa del potere d'acquisto con un incremento salariale non inferiore al biennio precedente.

Per il secondo biennio, superando la rigidità del sistema precedente, si dovranno adeguare le retribuzioni fisse e continuative, al fine di privilegiare il citato processo di valorizzazione delle professionalità.

L'incremento economico nei tabellari e nelle componenti fisse e continuative della retribuzione dovrà prevedere incrementi proporzionali e rapportati a quelli del contratto degli operatori sanitari pubblici, da sommare agli attuali in vigore.

Prioritaria, anche alla luce di quanto successo nella scorsa tornata contrattuale, l'esigibilità per tutti i lavoratori delle decorrenze degli incrementi; valorizzando nel contempo la scelta, già in parte conseguita, del superamento dell'una tantum.

Vanno riviste le quantità economiche attribuite al salario accessorio, oltre che la platea di riferimento, così come le indennità professionali, con particolare attenzione alla categoria E. L'esperienza maturata fino ad oggi ha chiaramente manifestato che, nonostante gli strumenti contrattuali approntati e perfezionati a seguito dell'accordo di luglio 1993 fino all'ultimo rinnovo normativo, la contrattazione integrativa economica in senso stretto e quella sulle progressioni di carriera, a livello aziendale, hanno avuto esiti praticamente nulli.

Nel contempo i tempi sono maturi per una ulteriore modifica del sistema contrattuale che però ineluttabilmente confermerà e rafforzerà, soprattutto per la parte economica, il livello di contrattazione aziendale.

Per questo è necessario costituire e con questo rinnovo contrattuale per l'appunto si rivendica, la definizione di un fondo specifico, che in aggiunta alla retribuzione fissa e continuativa che sarà definita per questo rinnovo contrattuale, consenta di apprezzare quel processo di valorizzazione per tutte le professionalità operanti nel servizio sanitario nazionale.

Il fondo definito a livello nazionale come quota pro-capite per dipendente potrà essere costituito:

- da quote di salario accessorio analoghe a quelle definite nel contratto pubblico;
- da quote conseguenti dalla ridefinizione dell'art. 65 (premio di incentivazione);
- 5
- da una quota a carico del datore di lavoro e contrattata a livello aziendale;
- dalla produttività derivante dagli introiti dell'attività ambulatoriale (compresa la libera professione);
- ulteriori risorse da destinare al fondo potranno essere individuate e definite al tavolo di trattativa.

Il contratto aziendale, come definito nell'art. 7, utilizzerà tali risorse ai fini del riconoscimento della produttività e della progressione di carriera.

In assenza di tale destinazione nel contratto aziendale l'intero fondo sarà comunque distribuito sotto forma di quota pro-capite da liquidare con il premio di cui all'art. 65, che sarà ridefinito.

Classificazione del Personale

La piattaforma vuole riassumere nel confronto nazionale le competenze della Commissione prevista dall'articolo 52 del vigente contratto di lavoro.

Il sistema di classificazione del personale, introdotto con il CCNL sanità 1998 – 2001 non ha prodotto (contrariamente al settore pubblico) i risultati attesi rispetto alle motivazioni che lo avevano proposto e nonostante che nell'area della sanità privata esistano largamente tutti i

presupposti per un suo sviluppo dinamico.

Sempre sul piano della valutazione complessiva si deve constatare che, pur in presenza di una continua evoluzione del lavoro e delle relative professionalità, di costanti e diffusi adeguamenti organizzativi, di organici di personale sistematicamente ridotti e al di sotto degli standard minimi, nonostante la diffusa disponibilità del personale alla integrazione ed intercambiabilità delle mansioni e alla polivalenza dei compiti espletati; il nuovo sistema non ha prodotto riscontri sul piano delle progressioni delle carriere che a quasi dieci anni dall'introduzione della classificazione sono rimaste ferme al mero reinquadramento effettuato nella trasposizione da livelli a categorie.

Proprio allo scopo di dare dinamicità contrattata al sistema è stato pensato e proposto il fondo aziendale come individuato nel titolo relativo alla parte economica.

Sul piano più generale il sistema di inquadramento del personale utilizzato nella fase di introduzione del sistema di classificazione andrebbe rivisto e semplificato anche nella forma eliminando, perché ormai superflui, i richiami alle vecchie denominazioni.

Il contratto dovrà realizzare gli obiettivi di qualificazione e valorizzazione delle professioni sanitarie indicate dalla Legge 43 del 2006, (in analogia a tutti i professionisti del sistema sanitario nazionale).

Il personale di assistenza, inquadrato in categoria A, dovrà necessariamente essere inserito in categoria B, partendo dal principio che il personale dell'assistenza deve partire dall'inquadramento in categoria B.

Gli operatori amministrativi, che si sono tutti riqualificati anche a seguito dello sviluppo dei modelli operativi e dei supporti tecnici, si presentano quasi sempre come figure polivalenti e non possono più essere definiti come impiegato d'ordine e di concetto o collaboratore; è necessaria quindi la loro riclassificazione.

6

Si dovrà precisare che l'inquadramento iniziale in B2 compete a tutti gli O.S.S., ciò è connesso al progressivo e indispensabile inserimento di questa figura professionale nell'organizzazione del lavoro come figura indispensabile per l'intero sistema.

Va infine affrontato il nodo della categoria E, per la quale, se pare oggettivamente difficoltoso, in questa fase, definire un contratto della dirigenza che valorizzi completamente i lavoratori inquadrati; è comunque necessario individuare un riconoscimento collegato ad una rivalutazione del sistema delle indennità, che valorizzi le funzioni effettivamente svolte.

Parte normativa

La parte normativa, nel complesso, necessita di rivisitazione, o di riscrittura, di tutta una serie di articoli, alla luce anche di aggiornamenti legislativi, per rafforzare il recepimento della legislazione di tutela nel contratto, oltre che per una effettiva esigibilità degli stessi. In particolare, il riferimento, non esaustivo è:

⌘ agli istituti di cui agli artt. 34 – 35 – 36 che vanno rivisti alla luce: della necessità di innovare estendendo le finalità di fruizione delle 150 ore, della presenza in servizio di molti stranieri ed extracomunitari con diverse esigenze di studio, della necessità di rivalutare le circostanze in cui la formazione, l'aggiornamento professionale e l'ECM riguardano attività di studio svolte nell'interesse reciproco dell'impresa e del lavoratore, della necessità di rendere realmente esigibile l'ECM che costituisce un obbligo formativo delle professioni sanitarie

⌘ alla rideterminazione dell'articolo 54 (EADR)

⌘ alla previdenza complementare: si deve perseguire la unificazione in un unico fondo per tutti i dipendenti dell'AIOP, dell'ARIS e della Fondazione Don Gnocchi

⌘ alla professione in autonomia per le professioni sanitarie

⌘ all'applicazione della Legge 43 del 2006 per i professionisti sanitari

⌘ ai lavoratori stranieri: è necessario prevedere l'opportunità per questi lavoratori di

recarsi nei luoghi di origine, anche attraverso l'utilizzo cumulato delle ferie, dei permessi non retribuiti e della banca delle ore ecc...

⌘ alla sicurezza sul lavoro: il tema deve essere strettamente collegato alla qualità stessa dell'organizzazione del lavoro, da raggiungere attraverso sistemi che garantiscano la prevenzione e la tutela dei lavoratori. La vigente legislazione e le norme contrattuali relative all'ambiente, alla salute ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro devono essere applicate, agendo anche sulla modifica dell'organizzazione dello stesso, al fine di raggiungere l'obiettivo della migliore qualità della vita e del lavoro di tutti gli operatori

⌘ alla rideterminazione delle voci che rientrano nel TFR

⌘ alla revisione dell'allegato n. 2 del vigente contratto relativo ai Centri di riabilitazione

⌘ alla revisione dell'allegato n. 5 del vigente contratto relativo agli OTA.

E' necessario infine intervenire anche sui processi di esternalizzazione e di precarizzazione in atto, con norme specifiche che consentano la reinternalizzazione dei servizi e la stabilizzazione del personale.

In Conclusione

Questa piattaforma rappresenta una sintesi delle principali rivendicazioni di CGIL FP CISL FP UIL FPL che sarà arricchita dal confronto con i lavoratori.

Gli obiettivi contenuti sono di particolare importanza, perché interessano tutto il quadriennio normativo 2006 – 2009 e i due bienni economici 2006 – 2007 e 2008 – 2009 e prevedono una innovata integrazione tra il livello di contrattazione nazionale e quello decentrato. Tutto ciò richiede uno straordinario impegno delle OO.SS. nazionali, regionali, territoriali, aziendali e RSU nonché la partecipazione attiva di tutti i lavoratori per raggiungere gli obiettivi definiti ai diversi livelli contrattuali, in un percorso coerente e capillare sul territorio nazionale.

Insieme in un forte e rappresentativo sindacato confederale volgiamo riaffermare il ruolo essenziale del contratto e del lavoro degli operatori per realizzare l'obiettivo di un servizio sanitario nazionale più qualificato.
