



Proposte per l'elaborazione della piattaforma rivendicativa per il rinnovo contrattuale dell'Accordo collettivo nazionale (ACN) del personale sanitario non medico SASN a rapporto convenzionale.

Premessa.

L'avvio del confronto sul rinnovo dell'ACN relativo al personale non medico degli Uffici SASN non può prescindere dalla valutazione sull'importanza che il mantenimento e la riqualificazione di questo servizio ha per il Ministero della Salute. In tale contesto vanno gradualmente superati gli elementi di criticità che contraddistinguono l'articolazione del rapporto di lavoro del personale SASN non medico, comportando evidenti discriminazioni rispetto alla fruibilità dei diritti e delle tutele normalmente riconosciuti ai lavoratori pubblici. Va riaffermata la natura del rapporto di lavoro dipendente e superate definitivamente le ambiguità che hanno contraddistinto, anche sul piano interpretativo, il trattamento normativo dei lavoratori. La funzione dei SASN, incentrata su una condizione di servizio verso categorie di lavoratori importanti, deve essere intesa come un investimento strategico per l'Amministrazione, sia sul piano del rafforzamento dei servizi che rispetto alla loro riqualificazione, ovvero in senso esattamente contrario ai progetti di riduzione che hanno contrassegnato i tentativi e le operazioni di chiusura di Uffici e Servizi oggetto della recente vertenza.

1.

Parte economica.

La quantificazione economica del costo complessivo del Contratto è evidentemente riferibile alle quote economiche definite dall'accordo del 30 novembre tra le OO.SS. e l'ARAN. Premesso questo il semplice riferimento all'intesa del 30 novembre 2016 e agli 85 Euro mensili medi rischia, nei fatti, di risultare concretamente penalizzante. Lo stipendio del personale sanitario non medico SASN a rapporto convenzionale è infatti fissato corrispondentemente alla retribuzione dello straordinario festivo (quindi maggiorato del 30%) del livello retributivo iniziale dello stesso profilo professionale (infermiere professionale, tecnico di radiologia, tecnico di laboratorio, tecnico dell'area della riabilitazione, infermiere generico) nel comparto della Sanità pubblica. Questo riferimento quantitativo va mantenuto in quanto lo stipendio è onnicomprensivo: il personale sanitario non medico SASN non percepisce la tredicesima mensilità, né il TFR, né salario di produttività (FUA) e altre indennità, né può scalare le fasce economiche. E tanto meno è inserito nei benefici derivanti dall'applicazione dell'articolo 7 della Legge 14 ottobre 1999, n. 362 ("Incentivazione sperimentale del personale non appartenente al ruolo sanitario di livello dirigenziale del Ministero della sanità"). Pertanto, nella quantificazione complessiva della parte economica del rinnovo contrattuale occorre far riferimento alla struttura delle retribuzione così come sopra delineata. Di conseguenza si chiede **la continuità nell'allineamento a quello che sarà il nuovo stipendio tabellare nel rinnovo contrattuale nel comparto della Sanità pubblica, con la relativa maggiorazione del 30%.**

In tale contesto occorre peraltro inserire una norma contrattuale che consenta la possibilità di carriera economica del personale non medico con **l'allineamento alla fascia economica successiva a quella iniziale**, nell'ambito del proprio profilo professionale, **per chi abbia maturato almeno 5 di anni di anzianità di servizio.**

2.

Parte normativa.

In via generale, occorre rivendicare allineamenti ai contratti pubblici o, a seconda dei casi, all'ACN del personale medico ambulatoriale e delle altre professionalità sanitarie, anche per la definizione di diritti e tutele.

In particolare:

- Per i periodi di assenza per **malattia** si chiede un trattamento economico e normativo analogo a quello previsto per l'ACN del personale medico, sia per il trattamento economico sia per il periodo di comporto, laddove, in caso di assenza “per comprovata malattia o infortunio – anche non continuativamente nell'arco di 30 mesi – l'Azienda corrisponde l'intero trattamento economico goduto in attività di servizio per i primi 6 mesi, al 50% per i successivi 3 mesi e conserva l'incarico per ulteriori 15 mesi senza retribuzione”.
- Sempre in analogia a quanto previsto per l'ACN del personale medico, si chiede che “in caso di **patologie gravi** che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili, ... le assenze per ricovero ospedaliero o *Day Hospital* e per le citate terapie ... non siano computate nel periodo di conservazione dell'incarico, senza retribuzione”.
- Per i periodi di **ferie** retribuite, si chiede un trattamento allineato a quanto stabilito nei contratti pubblici, con la relativa differenziazione a seconda della distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su 5 o su 6 giorni, quindi 32 giorni lavorativi, comprensivi di 2 delle giornate di festività soppresse, per chi ha un orario articolato su 6 giorni, e 28 giorni lavorativi, sempre comprensivi di 2 delle giornate di festività soppresse, per chi ha un orario articolato su 5 giorni. A questi occorre poi aggiungere le altre 4 giornate di festività soppresse.
- Associando la rivendicazione riguardante le ferie a quella che indichiamo successivamente sui permessi brevi, non occorre più quindi, nel caso di orario settimanale di lavoro articolato su 5 giorni, dover recuperare, come avviene oggi, le ore di rientro pomeridiano non effettuate nelle giornate festive che cadono infrasettimanalmente.
- Si chiede di inserire tutte le diverse tipologie di **permessi retribuiti** (partecipazione a concorsi ed esami, lutti, matrimonio, donazione di sangue e di midollo osseo, particolari motivi familiari o personali debitamente documentati, ecc.) presenti nei contratti pubblici e che oggi non sono presenti nell'ACN del personale sanitario non medico o, se presenti, non sono retribuiti.
- Analogamente, si chiede di inserire la possibilità di effettuare **permessi** per **brevi** periodi durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di 36 ore nel corso dell'anno, da recuperare entro il mese successivo.
- Occorre poi inserire nell'ACN i riferimenti ai diritti derivanti da leggi e normative in vigore per i lavoratori dipendenti in tema di **tutela della lavoratrice madre e della genitorialità**, in relazione ai periodi di assenza tutelati per gravidanza e puerperio per la madre, ai permessi usufruibili alternativamente da uno di due genitori per **malattia del bambino, ecc., con i previsti trattamenti economici.**
- Analogamente, occorre inserire nell'ACN i riferimenti ai diritti per i lavoratori derivanti dall'applicazione della **Legge 5 febbraio 1992, n. 104** (“Legge-quadro per l'assistenza,

l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate") e successive integrazioni e modificazioni, sia per i lavoratori stessi sia per l'assistenza a propri familiari.

- Così pure occorre inserire nell'ACN i riferimenti al diritto a ricevere, nei casi previsti, l'**assegno al nucleo familiare** (ANF).

3.

Relazioni sindacali e diritti sindacali.

Si rivendica l'introduzione nell'ACN dei **diritti di informazione** (preventiva e/o successiva), **di contrattazione, concertazione e consultazione** previsti per i contratti pubblici (vedi articolo 6 del vigente CCNL dei Ministeri sul "Sistema di partecipazione").

Si rivendica la possibilità di usufruire di tali diritti in associazione ai soggetti sindacali rappresentativi del personale di ruolo del Ministero, comprese le RSU.

Si rivendica la necessità di estendere l'intero sistema di relazioni sindacali **anche a livello locale**, per ogni USMAF – SASN.

Va definita **la possibilità di nominare delegati RSA** (Rappresentanza Sindacale Aziendale) a livello locale, per ogni USMAF – SASN e la possibilità di designare in tale ambito i **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza**, con le modalità definite dalla normativa di riferimento.

Va esplicitamente inserito nell'ACN che, qualora intervengano **controversie sull'interpretazione** dell'ACN o di accordi sindacali in sede locale, le parti sottoscrittenti debbano incontrarsi per definire consensualmente l'esatto significato delle clausole controverse.

Per quanto riguarda diritti e agibilità sindacali, occorre fare riferimento ai minimi previsti dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300 ("**Statuto dei lavoratori**") e successive modifiche e integrazioni, sia per quanto riguarda le ore di **assemblea** (10 ore annue retribuite) sia per quel che concerne **l'agibilità dei rappresentanti e dirigenti sindacali** (numero di ore di permessi retribuiti, possibilità di usufruire di permessi non retribuiti, trasferimento dall'unità produttiva, ecc.).

4.

Stabilizzazione

Il confronto sull'ACN non può prescindere da una riflessione circa la validità di uno strumento ormai obsoleto e che rappresenta un unicum nel panorama delle funzioni centrali e occorre individuare strumenti negoziali, come una Commissione paritetica, che ne consentano il superamento, individuando soluzioni normative ad hoc che consentano la definitiva collocazione di questo personale all'interno dei ruoli del Ministero, coerentemente con gli indirizzi di riorganizzazione adottati, in particolare per quel che riguarda i processi di unificazione degli Uffici USMAF SASN.