

Roma 14 Maggio 2009

Alle Segreterie territoriali Fp Cgil

Oggetto: **sottoscritta l'ipotesi di accordo CCNL 2008/2009  
Comparto Sanità Pubblica**

*Care/i compagne/i*

come sapete, nella mattinata di ieri si è conclusa la trattativa per il rinnovo del CCNL 2008/2009 per i lavoratori del Comparto della Sanità pubblica.

Nell'allegarvi nuovamente il testo dell'ipotesi di accordo vi offriamo alcune prime sintetiche valutazioni alle quali, ovviamente, seguiranno ulteriori approfondimenti.

**In premessa non possiamo non sottolineare come l'ipotesi di accordo evidenzia macroscopicamente la distanza e la diversità rispetto alle scelte assunte negli altri CCNL recentemente sottoscritti (non dalla Fp Cgil) per i lavoratori degli altri comparti pubblici.**

- **Parte economica.** La differenza si sostanzia nella misura degli aumenti retributivi salariali decisi nell'ipotesi di accordo: l'aumento medio mensile pro-capite è di circa **92 Euro (72 euro – 3,20% - derivanti dagli stanziamenti definiti nelle leggi finanziarie 2008 e 2009 e 20 euro – 0,80% - quale risorse aggiuntive a carico delle Regioni)**. Tali ultime risorse, **a valere dall'anno 2009**, sono individuate per il finanziamento di progetti di produttività *"fatto salvo il rispetto dei Patti per la salute"*.
- **Fondi contrattuali.** (artt. 7,8,9) E' importantissima la conferma dei fondi **(produttività, fasce, disagio)** alle quantità consolidate al 31 dicembre del 2007. Tale previsione, in verità contenuta in tutti i recenti rinnovi contrattuali, assume un rilievo determinante se la si considera in relazione alle paventate possibilità **(leggi Brunetta/Tremonti)** di interventi riduttivi sui fondi aziendali, soprattutto in quelle regioni sottoposte a piani di rientro.

- **Precariato** (*art.2 e dichiarazione congiunta n.1*) E' rilevante la scelta operata per ciò che attiene il tema del lavoro precario, soprattutto alla luce delle decisioni assunte dal Governo di procedere, dal 1° di Luglio pv., al licenziamento dei lavoratori precari della pubblica amministrazione. Su questo punto l'ipotesi di accordo, collegando indissolubilmente la garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA con le problematiche connesse al lavoro precario ed ai processi di stabilizzazione, offre, di fatto, la possibilità di rinnovo o proroga dei contratti di lavoro comunque definibili "a termine". A tal fine, in fase di prima applicazione le Regioni e le OO.SS. rappresentative verificano le implicazioni e le problematiche connesse al lavoro precario ed alla garanzia di erogazione dei LEA; tale verifica deve essere effettuata entro il 30 giugno 2008 al fine, appunto, di esercitare la possibilità di rinnovare o prorogare i contratti a termine.
- **Assenze dal Servizio e decurtazioni salario accessorio.** (*art.5 e dichiarazione congiunta n.2*) Su questo punto l'ipotesi di accordo, innanzitutto, ribadisce chiaramente come la disciplina della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi (*art. 47 del CCNL 1.9.95*) si basa, da tempo, sui principi di premialità e di valutazione dell'effettivo apporto partecipativo dei lavoratori e come, in caso di assenza del dipendente, l'apporto individuale è valutato in relazione all'attività svolta ed ai risultati conseguiti e non in base al mero calcolo della presenza in servizio. L'ipotesi di accordo assume tale principio ai fini dell'applicazione dell'articolo 71 comma 5 del DL 112/2008 (*Legge 133/2008*) ed inserisce nel contratto l'interpretazione estensiva già assunta dalla Conferenza delle Regioni sulle tipologie di assenza indicate all'articolo 71 comma 1 del DL 112/2008 (*assenze per malattie*). Importantissima, infine, l'individuazione di alcune fattispecie di assenza dal servizio per le quali, a prescindere, non si applica alcuna decurtazione: **donazioni di midollo osseo, attività di volontariato (DPR 194/2001), permessi legge 104/92 congedi parentali (Dlgs 151/2001), assenze per screening o prevenzione oncologica.**
- **Mensa.** (*art.4*) L'operazione assunta nell'ipotesi di accordo apre, di fatto, ad un processo di devoluzione, per questo tema, dal contratto nazionale di lavoro all'ambito territoriale/aziendale. Si sancisce il principio che l'organizzazione e la gestione del servizio mensa e/o del diritto di mensa garantito con modalità sostitutive rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende; al CCNL resta la competenza nella definizione delle regole in merito alla fruibilità di tale diritto. Ne consegue, nell'articolato, la possibilità, da parte delle aziende, di valorizzare, nel quadro delle risorse disponibili, i servizi mensa e le modalità sostitutive di tale servizio (*ticket*). Per la mensa resta comunque invariata la quota di compartecipazione a carico dei lavoratori, mentre per il ticket si introduce un meccanismo a tutela dei dipendenti: in caso di aumento del valore del buono pasto la contribuzione dei lavoratori non può superare 1/5 del valore complessivo.

- **Mobilità interna.** (art.3) Questo è stato il tema sul quale si sono registrate le maggiori difficoltà nella discussione con le Regioni, considerata la loro determinazione nel rivendicare l'esigenza di una modifica della normativa esistente. L'ipotesi di accordo, di fatto, interviene sul comma 2 dell'articolo 18 del CCNL integrativo del 2001 innalzando il precedente vincolo dei dieci chilometri fino a venticinque (*la proposta iniziale delle Regioni era di quaranta*). A tale nuovo limite, il cui utilizzo è comunque soggetto ad informazione preventiva alle OO.SS., è possibile derogare, ovviamente in diminuzione, in sede di confronto regionale, in considerazione delle particolari problematiche legate alle dimensioni territoriali delle aziende, alla conformazione del territorio, alle condizioni di viabilità e delle reti di trasporto pubblico. Viene introdotta la possibilità di affrontare in sede di confronto regionale la questione della mobilità del personale in caso di ristrutturazione su dimensione regionale o sovra aziendale degli enti del SSN.
- **Relazioni sindacali.** (art.4) E' introdotta la possibilità, in sede di confronto regionale, di discutere su materie non contrattuali aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

Un'ipotesi di accordo, quindi, che per le differenze sostanziali che si determinano rispetto ad alcune scelte riduttive assunte in altri comparti di contrattazione, ha reso possibile la sottoscrizione della nostra organizzazione sindacale.

Risorse aggiuntive, precariato, mensa ed annullamento degli effetti delle leggi Brunetta-Tremonti sul salario accessorio erano i punti qualificanti della nostra rivendicazione, punti sui quali l'ipotesi di accordo sottoscritta offre risposte di soluzione più che soddisfacenti.

Ultimo, ma non per importanza, la questione della democrazia e della partecipazione dei lavoratori alle scelte che li interessano: grazie all'impegno assunto nella piattaforma unitaria questa ipotesi di accordo verrà sottoposta alla consultazione certificata.

Le lavoratrici ed i lavoratori del Comparto della Sanità eserciteranno, in questo modo, il loro sacrosanto diritto alla partecipazione: un diritto "normale" in tempi "normali", straordinario di questi tempi.

Per il momento buona lettura e buon lavoro.

p. la Fp Cgil Nazionale  
Comparto Sanità  
Fabrizio Rossetti