



I* ipotesi di *P*iattaforma ***CCNL 2006-2009 ***S*anità *P*rivata****

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 delineare, 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 part-time 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);

- 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.

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.

Roma, ottobre 2007

