

SANITÀ PUBBLICA

PIATTAFORMA UNITARIA
2019-2021



Premessa

CCNL 2019-2021: completare il lavoro avviato con il precedente contratto per costruire il nuovo ordinamento professionale e migliorare i diritti e le tutele.

Il contratto del comparto sanità 2016/2018 ha avuto in primo luogo la funzione di restituire alle lavoratrici e ai lavoratori il diritto ad avere un contratto dopo la lunga stagione dei blocchi e degli interventi vessatori della legge. La quantità delle risorse disponibili, unitamente all'esigenza primaria sopra descritta non hanno consentito di realizzare tutti i miglioramenti necessari. Da qui l'esigenza di considerare la doppia vigenza contrattuale -16/18 e 19/21 - come un unicum che deve:

- innalzare il livello delle retribuzioni
- scrivere le regole per un nuovo sistema di classificazione del personale che riconosca l'accrescimento di competenze e responsabilità delle diverse professioni presenti nel comparto, adeguando il sistema indennitario
- aggiornare la parte normativa e innalzare il sistema di tutele e diritti di chi opera in sanità
- definire strumenti contrattuali che affrontino e contrastino la piaga delle aggressioni e garantiscano adeguati livelli di sicurezza sul lavoro
- restituire risorse e potenziare la contrattazione integrativa, dare ancora più ruolo alle RSU continuando nell'opera di riconquista di un sistema di relazioni sindacali equilibrato e compiuto, iniziata con l'accordo CGIL-CISL-UIL Governo del 30/11/2016
- dare risposte al problema dei carichi di lavoro sempre più al limite della sostenibilità, affrontando anche il problema dell'aumento dell'età media dei professionisti dovuta ai blocchi del turn-over

Parte economica

Le risorse disponibili per il triennio 2016/2018 non hanno permesso di realizzare compiutamente la funzione del CCNL sia in direzione dell'adeguamento delle retribuzioni al costo della vita sia in direzione della concreta valorizzazione delle professionalità e del rilancio della produttività.

Per questo, ferma restando la necessità di superare preliminarmente e per via legislativa il tetto di spesa imposto al finanziamento e all'utilizzo dei fondi di contrattazione integrativa e decentrata, il prossimo CCNL 2019/2021 dovrà avere i seguenti obiettivi:

Consolidamento e conglobamento nella retribuzione tabellare dell'elemento perequativo definito dall'art. 78 del CCNL 2016/2018;

Conglobamento nella retribuzione tabellare dell'Indennità di Vacanza Contrattuale;

Adeguate incremento della retribuzione tabellare, al netto dei conglobamenti precedenti, di un valore economico non inferiore a quello attribuito nel 2018;

Finanziamento del nuovo sistema di classificazione, in misura utile alla complessiva riclassificazione del personale;

Risorse dirette all'adeguamento della revisione del sistema indennitario;

Incremento dei Fondi contrattuali, finalizzato a far ripartire la contrattazione integrativa;

Ampliamento delle possibilità di intervenire con strumenti di welfare integrativo a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori.

Investire sulla professionalità

Il nuovo sistema di classificazione

Le seguenti linee guida per il nuovo sistema di classificazione ed inquadramento professionale del personale del comparto della sanità pubblica costituiscono una proposta di lavoro che potrà essere arricchita ed

integrata a seguito degli ulteriori contributi e degli spunti utili acquisiti nei percorsi di informazione e condivisione che saranno avviati sui territori e nei posti di lavoro.

**Verso
l'armonizzazione
dei contratti dei
dipendenti della
sanità pubblica**

Le linee guida costituiscono anche una base di riferimento utile

per proseguire, con l'ARAN e con il Comitato di Settore, il confronto all'interno della commissione paritetica sulla revisione dei sistemi di classificazione professionale (art. 12 CCNL 2016-2018) al fine di elaborare un documento da consegnare ai soggetti negoziali per la definizione del CCNL 2019 -2021.

La revisione del sistema di classificazione è la vera sfida di questa doppia tornata di rinnovi contrattuali.

Lo sviluppo delle competenze richieste ai professionisti del comparto negli ultimi anni rende l'attuale sistema che regola i percorsi di carriera complessivamente inadeguato a dare risposte alle lavoratrici e ai lavoratori.

Per questo, il nuovo contratto dovrà operare una complessiva revisione del sistema di classificazione del

personale al fine di riconoscere l'accrescimento delle competenze, delle responsabilità e dell'autonomia che i professionisti hanno acquisito, anche in considerazione dell'evoluzione dei percorsi formativi e professionali. In particolare il nuovo contratto dovrà incominciare un percorso di progressiva armonizzazione degli strumenti di valorizzazione professionale fra i contratti dei dipendenti del comparto e della dirigenza, oggi operanti nel sistema sanitario pubblico, sia per quanto riguarda la struttura della retribuzione che per tutti gli altri istituti a partire dal sistema degli incarichi e al fine di garantire percorsi di carriera che diano risposte a tutte le professioni.

A tal fine andranno individuate risorse economiche specifiche da dedicare a questo punto.

Per quanto attiene nello specifico ai modelli organizzativi, l'evoluzione delle professioni e delle figure appartenenti a tutti i ruoli, che ha modificato l'identità e la concezione dell'apporto professionale nel sistema, deve essere tradotta in adeguate innovazioni, al fine di favorire e promuovere processi di integrazione multidisciplinare e organizzativa, superando obsolete forme di organizzazioni del lavoro basate sulla divisione per compiti.

Va pertanto data applicazione ed attuazione omogenea, in tutte le regioni, della legge 251/2000 nel rispetto e in funzione del riconoscimento dell'autonomia professionale delle professioni sanitarie del comparto.

Questi obiettivi richiedono:



La riclassificazione complessiva del personale

La conseguente costruzione di un sistema dinamico, con il minor numero di strozzature possibili; questo significa il **ripensamento del sistema delle attuali categorie** che, partendo dall'eliminazione dell'attuale categoria A,

definisca un più ampio modello di sviluppo in grado di cogliere pienamente l'evoluzione professionale dei dipendenti che si è determinata negli ultimi venti anni.

Che all'interno di ogni Area siano previste:

- una posizione iniziale alla quale accedere dall'esterno;
 - una posizione elevata
 - una posizione apicale
- alle quali sia possibile accedere, previa selezione interna, nell'ambito del proprio percorso lavorativo, così da vedere riconosciuto in modo stabile l'effettivo accrescimento delle diverse responsabilità, competenze e funzioni esercitate all'interno dell'organizzazione dell'azienda, senza i limiti previsti dall'attuale normativa.

La necessità di costruire strumenti alternativi alle progressioni verticali, che stante anche il permanere degli attuali limiti di legge non permettono più il riconoscimento dell'esperienza, delle competenze e delle responsabilità acquisite ed esercitate dai professionisti.



La riclassificazione delle attuali categorie in aree funzionali, che contengano dipendenti con competenze e omogenei livelli di responsabilità pur con funzioni diverse, secondo uno schema che preveda:

- un'area per gli operatori
- un'area per gli assistenti
- un'area per i professionisti

Che all'interno di ogni posizione (iniziale – elevata – apicale), attraverso la **ridefinizione del sistema degli incarichi** (come successivamente declinato), sia prevista una graduazione degli stessi, anche trasformando in questo modo l'attuale sistema delle progressioni orizzontali.

Parallelamente, la **ridefinizione della struttura della retribuzione**, con l'identificazione di una quota di salario professionale legato al crescere dell'esperienza con incrementi dopo 5-12-18-24-30-36 anni di servizio.

Il nuovo sistema degli incarichi collegato alla revisione del sistema di classificazione

Con il Ccnl 2016-2018 abbiamo iniziato il percorso di innovazione, avviando un modello di riconoscimento delle responsabilità e delle competenze, attraverso la creazione del sistema degli incarichi di funzione suddivisi fra incarichi di organizzazione ed incarichi professionali.

Questo sistema va ora modificato, in quanto parte integrante del sistema di classificazione, al fine di realizzare un modello di incarichi compiuto che consenta il riconoscimento "stabile" delle competenze acquisite, delle diverse responsabilità esercitate, della complessità delle posizioni ricoperte in funzione degli assetti organizzativi delle Aziende.

Con il nuovo CCNL occorre quindi prevedere l'attribuzione, ad ogni dipendente del comparto, di un incarico, come accade nel contratto della dirigenza, fin dal termine del periodo di prova.

I nuovi incarichi così determinati avranno valori diversi a seconda delle 3 aree (operatori, assistenti, professionisti).

In ogni area gli stessi incarichi avranno valori compresi dentro a range economici graduati e diversi per le posizioni (iniziale, elevata, apicale), sulla base di criteri individuati dal contratto collettivo.

La revisione e l'estensione del sistema degli incarichi dovrà prevedere, tra l'altro, anche un ulteriore sviluppo degli stessi in direzione delle funzioni cliniche.

Norma di prima applicazione

Il passaggio dall'attuale sistema di classificazione a quello che sarà definito dal nuovo contratto, dovrà necessariamente prevedere una fase di prima applicazione che faccia salvi i trattamenti complessivi attualmente in godimento.

È necessario inoltre garantire maggiore stabilità e tutele per chi ha già ricoperto con valutazione positiva gli incarichi previsti dal ccnl, con particolare riferimento a quelli di natura organizzativa.

Sezioni contrattuali

Considerata la complessità e la specificità delle funzioni esercitate da alcuni Enti che rientrano nel campo di applicazione del CCNL comparto sanità è necessario implementare alcune specifiche sezioni contrattuali, nelle quali disciplinare le peculiarità professionali ed organizzative dei professionisti che vi operano a partire dalle Arpa.

Valorizzazione del sistema indennitario

Diventa necessario garantire, anche in ragione dell'evoluzione dei modelli organizzativi, il giusto riconoscimento economico delle attività disagiate rispetto a valori definiti ancor prima che scattasse il blocco della contrattazione.

Corretta applicazione contrattuale

La stipula del nuovo contratto nazionale di lavoro, in assenza dell'attivazione dell'Osservatorio Nazionale previsto dal contratto sanità, deve essere altresì l'occasione per ripristinare la corretta gestione di norme contrattuali vigenti applicate in modo arbitrario dalle aziende. A puro titolo esemplificativo si richiamano:

- il diritto alla conservazione delle fasce retributive in caso di assunzione ex novo per vincita di pubblico concorso di dipendente di una pubblica amministrazione
- il diritto del personale con rapporto di lavoro part time verticale a fornire il proprio consenso a fronte di richieste di effettuazione di turni di pronta disponibilità, alla pari del personale con rapporto di lavoro part time orizzontale

Tassa di iscrizione all'ordine

Alla luce delle scelte operate con la L.3/2018 che hanno istituito l'obbligo di iscrizione all'ordine per poter esercitare la professione sanitaria, si richiede che la tassa di iscrizione all'ordine per le professioni ordinarie e per le professioni obbligate ad iscriversi negli elenchi speciali al fine di poter continuare ad esercitare la professione, sia posta a carico delle Aziende, determinando un valore omogeneo su tutto il territorio nazionale.



Migliorare le condizioni di lavoro e i servizi ai cittadini

La sicurezza sul lavoro

Il rapporto della Corte dei Conti sulla parte sanitaria evidenzia come la maggioranza delle risorse destinate alla sicurezza sul lavoro risultino non spese. Si tratta di un'insopportabile sottovalutazione di un tema di primaria importanza per la vita di chi opera in sanità, oltre di chi in quelle strutture viene curato. Anche per questo, per potenziare l'efficacia dell'azione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, va accresciuto il ruolo della contrattazione su questi temi, prevedendo l'obbligo per le direzioni aziendali di rendicontare alle RSU ed alle OO.SS. sull'utilizzo di tali risorse.

La prevenzione e il contrasto alle aggressioni sul lavoro

Il nuovo contratto deve mettere al centro il tema della sicurezza degli operatori che operano nel nostro SSN. Le continue aggressioni che si registrano quotidianamente sono il frutto delle carenze di personale e strutturali che i ripetuti tagli hanno prodotto dentro le aziende, unite alla costante e incosciente campagna di delegittimazione e mancata valorizzazione del lavoro pubblico.

Per fare fronte a questa emergenza non basta la pur importante funzione di deterrenza che le forze dell'ordine possono svolgere.

**Stop
alle
aggressioni**

È necessario:

- che la definizione di piani di prevenzione specificatamente dedicati al tema delle aggressioni sia oggetto di contrattazione anche al di là del contratto integrativo
- che si costituiscano team di personale dedicato e formato, anche attraverso la riconversione di lavoratrici e lavoratori con elevati livelli di anzianità o limitazioni, da utilizzare con funzioni di presidio e prevenzione nelle situazioni più esposte
- per fare questo, è necessario che esistano risorse dai bilanci degli enti vincolate, al di là di quelle destinate ai fondi e alla formazione
- oltre all'emergenza relativa alle aggressioni al personale è indispensabile promuovere, attraverso il reale e costante protagonismo degli RLS, un'azione di monitoraggio e intervento a sostegno delle condizioni psicofisiche delle lavoratrici e dei lavoratori costruendo strumenti di welfare che siano finalizzati prioritariamente a questo obiettivo.

- che in caso di aggressione nei confronti del personale l'Azienda si costituisca parte civile
- che in caso di denuncia da parte del Lavoratore aggredito venga data la possibilità al denunciante di eleggere a domicilio per querela di parte l'indirizzo aziendale
- eliminare il cognome dal cartellino identificativo e dal modulo di triage, utilizzando altre forme di identificazione
- garantire supporto legale e percorsi psicologici a chi viene aggredito

Migliorare le regole che normano il rapporto di lavoro

Con il CCNL 2016/2018 sono state introdotte nuove tutele (estensione degli istituti destinati ai coniugi anche a chi contrae unioni civili, permessi per le donne vittime di violenza, permessi aggiuntivi per chi necessita di visite mediche, esami diagnostici e terapie, ulteriori permessi per chi si sottopone a terapie salvavita, ecc.). La gestione di questi istituti ha generato incongruenze applicative da parte delle aziende.

Con il nuovo CCNL 2019/2021 occorre rendere più fruibili tali istituti:

- consentendo l'utilizzo dei permessi orari di cui all'art. 40 del CCNL per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici anche con riferimento ai parenti entro il secondo grado
- riaffermando che, in presenza dei presupposti previsti dalla disciplina contrattuale, l'azienda, anche a fronte di esigenze di servizio, non può rifiutare al dipendente la fruizione dei permessi orari per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni, specialistiche od esami diagnostici di cui all'art. 40 del CCNL
- specificando che la fruizione dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali e familiari di cui all'art. 37 del CCNL non deve essere documentata
- introducendo la fruizione oraria dei permessi ex legge 104/1992

Estendere le opportunità di conciliazione fra vita lavorativa e personale

- riconoscendo al lavoratore padre i giorni di congedo obbligatori per nascita del figlio Ex art. articolo 4, comma 24, lettera a), legge 28 giugno 2012, n. 92 (fino ad oggi concessi solo ai lavoratori del settore privato)

- consentendo la cessione di ferie e riposi solidali ai sensi dell'art. 34 del CCNL anche in caso di necessità di prestare assistenza ai parenti e affini entro il secondo grado
- disciplinando la fruizione ad ore dei congedi parentali per frazioni orarie superiori o inferiori alla metà dell'orario giornaliero
- rendere cumulabili i permessi diversi

Occorre, inoltre:

- prevedere che il riconoscimento della grave patologia avvenga, ai fini delle tutele previste dal ccnl, dalla data della diagnosi
- escludere dal periodo di comporta le assenze dovute ad infortunio o malattia conseguenti a calamità naturale o evento eccezionale
- introdurre l'obbligo per l'azienda, in caso di calamità naturale o eventi eccezionali, di concedere ferie o un'aspettativa non retribuita per motivi di famiglia nel caso in cui il lavoratore o suoi famigliari fino al secondo grado ne vengano coinvolti

Una attenzione particolare va dedicata al periodo di prova recuperando la possibilità di chiedere l'aspettativa ed inserendo l'esonero in tutti i casi se già espletata in qualsiasi altra PA, sia con rapporti di lavoro a tempo determinato che a tempo indeterminato, nello stesso profilo professionale.

Prevedere che qualora un dipendente presenti le proprie dimissioni per assumere servizio presso altra azienda o amministrazione a seguito di concorso pubblico e la data di nuova assunzione non sia conciliabile con il vincolo temporale del preavviso, l'azienda rinunci al preavviso stesso.

Vanno posti limiti e vincoli all'utilizzo della pronta disponibilità al fine di evitarne un utilizzo improprio per coprire le carenze di organico.

Considerato che l'attuale Ccnl prevede una diversa modalità di gestione della pausa in funzione della dislocazione territoriale, della possibilità di fruire dei servizi di ristoro, ecc., occorre rinviare alla contrattazione decentrata la possibilità di indicare diverse modalità di gestione e durata della pausa, ferme restando le previsioni di legge.

Fermo restando il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici ad essere retribuiti, è necessario ribadire come l'istituto del lavoro straordinario non possa essere utilizzato come strumento di ordinaria programmazione del lavoro; anche al fine di contenerne l'abuso da parte delle aziende e di favorire una corretta definizione dei fabbisogni di personale, il finanziamento va posto a carico dei bilanci aziendali.

Vanno chiaramente definite le modalità di chiamata in servizio del personale e quali siano le attività che vi rientrano.

Inoltre, vanno regolamentate anche le modalità di utilizzo dell'ordine di servizio in termini di forma e tempistiche, specificando un obbligo di adeguata e dettagliata motivazione affinché se ne possa dimostrare il carattere di urgenza.

La Formazione

Le attuali disposizioni di legge, relative alla riduzione delle risorse disponibili e all'aumento dei costi per la formazione e per l'ECM, hanno aggravato ulteriormente il carico economico che il personale, ed ogni professionista, deve affrontare.

Per ovviare a tale disposizione legislativa, che non ha previsto l'impatto e le conseguenze nell'attuale realtà organizzativa ed economica dei servizi sanitari regionali e considerata la formazione una leva strategica di grande importanza per il raggiungimento degli obiettivi del SSN, si ritiene che il sistema meriti una particolare attenzione e rivisitazione nell'insieme dei diversi momenti formativi per tutti i dipendenti della sanità pubblica.

Tale attenzione va posta in particolare per la Formazione Obbligatoria aziendale, l'ECM e per l'aggiornamento e la crescita professionale di tutti i professionisti, anche prevedendo la possibilità di dedicare almeno 1 ora delle 36 ore settimanali alla formazione.

Altri istituti che ad oggi richiedono un rafforzamento sono ad esempio quelli relativi al diritto allo studio, rivedendo la base di calcolo del monte ore per i permessi.

E' inoltre opportuno chiarire le modalità di fruizione delle 150 ore a favore dei lavoratori che seguono corsi erogati dalle Università telematiche.

Leva fondamentale per garantire la formazione sono le risorse economiche e i servizi aziendali dedicati.

Pertanto, è necessario garantire in via definitiva ed obbligatoria almeno l'1,5 % del monte salari aziendale per assicurare, attraverso i piani formativi aziendali, concordati con le OO.SS. firmatarie del CCNL, i crediti formativi ai professionisti sanitari, la formazione strategica aziendale e l'aggiornamento professionale agli altri professionisti e operatori.



Condizioni di lavoro e organizzazione del lavoro

Negli anni il blocco del turnover, il perdurare di una situazione di costante diminuzione di investimenti economici sul personale e sull'adeguamento degli organici ai reali fabbisogni ha determinato importanti situazioni di stress psicofisico e di disagio organizzativo, con ripercussioni anche sulla qualità dei servizi erogati.

Fermo restando la necessità di ripartire con un piano di assunzioni che vada oltre le attuali previsioni, occorre recuperare ulteriori spazi contrattuali in materia di organizzazione del lavoro per ripristinare un benessere organizzativo che coniughi tutele e bisogni individuali di crescita con il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

E' necessario inserire nelle previsioni della contrattazione aziendale la definizione dei criteri per la determinazione delle dotazioni organiche a tendere e i conseguenti fabbisogni triennali del personale che tengano conto del reale apporto lavorativo del personale in servizio.

Per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro occorre prevedere l'adozione di modelli di orari e di turni di lavoro che coniughino l'esigenza di continuità assistenziale con la necessità, per i lavoratori e per le lavoratrici, di conciliare i tempi di lavoro con le esigenze personali e familiari.

Valorizzazione e tutela della popolazione lavorativa in fascia d'età avanzata e/o in stato di parziale inidoneità

Il progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa, anche per effetto dell'attuale legislazione in materia pensionistica, necessita di azioni e politiche di gestione del personale, finalizzate a prevenire ogni forma di inidoneità allo svolgimento della propria attività professionale e le conseguenti ricadute sull'organizzazione dei servizi, valutando anche le ulteriori cause che concorrono all'insorgenza delle problematiche fisiche a carico dei lavoratori, oltre al fenomeno dell'invecchiamento.

A fronte di tali problematiche il CCNL dovrà intervenire con misure specifiche, di carattere preventivo, quali, a titolo di esempio:

- l'esclusione o la parziale esenzione dal lavoro notturno a partire dai 55 anni, su richiesta del lavoratore
- l'aumento della percentuale di part time e l'obbligo di garantirne il raggiungimento
- l'ampliamento delle causali per la richiesta del part-time e l'agevolazione del ricorso allo smart working

- la previsione di particolari attività di assistenza, accoglienza, formazione, tutoraggio nelle quali valorizzare l'esperienza professionale del personale in fascia di età avanzata
- la sperimentazione di modelli organizzativi che favoriscano l'acquisizione di competenze trasversali e meno settoriali, permettendo una maggiore flessibilità nell'utilizzo del personale in fascia di età avanzata

Part Time e particolari condizioni nell'innovazione del rapporto di lavoro

Prevedere che nel caso di prestazione di lavoro con contratto part time verticale superiore al 50% dell'orario ordinario, indipendentemente dalla modalità di articolazione (se sulla settimana, sul mese o sull'anno) non vengano riproporzionati i permessi ex legge 104

Prevedere un diritto di prelazione all'aumento della percentuale del part time del personale già in servizio in caso di nuove assunzioni part-time per il medesimo profilo.

Migliorare le relazioni sindacali

Assicurare effettività al nuovo sistema di relazioni sindacali

In considerazione degli obiettivi che devono essere realizzati con il prossimo ccnl (revisione del sistema di classificazione, miglioramento delle condizioni di lavoro, rivisitazione del sistema indennitario, ecc.) occorre continuare nel potenziamento del sistema delle relazioni sindacali avviato con il precedente contratto, che ha restituito ruolo e funzioni alla contrattazione integrativa, per superare definitivamente la stagione di delegittimazione e mortificazione del lavoro pubblico, mediante il maggior coinvolgimento delle OO.SS. firmatarie del CCNL e delle RSU negli istituti dell'informazione, del confronto e della contrattazione.

Va resa esigibile la costituzione degli organismi paritetici per l'innovazione e va resa obbligatoria l'attuazione di progetti e programmi che le OO.SS. o i gruppi di lavoratori ai sensi dell'art. 7 comma 4 possono presentare all'Organismo qualora questo si pronunci positivamente in merito alla fattibilità dei medesimi.

Per quello che riguarda le relazioni sindacali è indispensabile ricondurre all'interno dell'impianto contrattuale, nell'ambito della contrattazione o del confronto, le norme ancora vigenti che non sono state omogenizzate al nuovo impianto delle relazioni sindacali; occorre inoltre potenziare ed implementare alcune materie quali, ad esempio, la verifica del ciclo della performance e della produttività, i carichi di lavoro, l'andamento dei processi occupazionali, l'utilizzo del lavoro straordinario e supplementare, la chiamata in reperibilità e il diritto alla disconnessione dal lavoro.

Risulta indispensabile affrontare, in particolare in questa fase, anche il tema delle aggressioni al personale prevedendo che piani di prevenzione specifici siano oggetto di contrattazione.

Riconoscere al personale del comparto l'indennità di esclusività e regolamentare contrattualmente l'attività di Libera Professione per i dipendenti delle professioni sanitarie.

Particolarmente importante sarà anche affrontare la problematica relativa all'invecchiamento ed alla inidoneità della popolazione lavorativa, pensando a misure specifiche quali ad esempio una eventuale progressiva esenzione dal lavoro notturno.



