



## **IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL CCNL 2002 – 2005**

### **SANITA' PRIVATA**

#### **Premessa**

Le OO.SS. CGIL FP, CISL FPS e UIL FPL, nel presentare l'ipotesi di piattaforma finalizzata al rinnovo del CCNL 2002/2005 per i lavoratori della Sanità privata, ancora separata da quella degli operatori del settore pubblico, confermano e ribadiscono la necessità di superare questa inutile, defaticante e dannosa duplicazione e nella convinta consapevolezza che le motivazioni che sono a fondamento della unificazione contrattuale permangono e si rafforzano sempre più, ritengono necessario che a compimento di questa tornata contrattuale riprenda lo specifico confronto e, in previsione di ciò, affidano a questa piattaforma anche il compito di avvicinare quanto più possibile, tanto nella sostanza quanto nella forma, il contenuto dei due contratti.

Per tentare il conseguimento di questo obiettivo si dovrà operare principalmente su due versanti:

- Il perfezionamento del sistema delle relazioni sindacali, che si espliciti anche nel conseguimento di un secondo livello di contrattazione efficace sul piano della integrazione economica a seguito di produttività aggiuntiva e su quello della progressione nelle carriere;
- il conseguimento di ulteriori "diritti" derivanti da istituti normativi, intervenuti successivamente alla stipula del CCNL 1998-2001.

Si dovrà poi operare per recuperare e/o ripuntualizzare tutti quegli istituti contrattuali che l'esperienza applicativa ha evidenziato come bisognosi di ulteriori interventi di correzione - oltre ad aggiungere istituti innovativi come l'ECM, il profilo dell'OSS e rendere attuativi istituti già previsti, a partire dalla previdenza integrativa.

#### **ASSETTI CONTRATTUALI E SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI**

Con questo rinnovo contrattuale si riconferma pienamente la struttura contrattuale sui due livelli:

- il valore universale del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro quale strumento di garanzia e di equità normativa ed economica quale unica fonte che disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, dei livelli retributivi, dei parametri della classificazione del personale;
- il livello aziendale con la responsabilità della negoziazione di contenuti

economici e di apprezzamento professionale correlati e commisurati a parametri di miglioramento della produttività, qualità ed efficacia.

Risulta tuttavia che la sollecitazione più diffusa per intensità e volume è quella riferita alla scarsa o nulla esigibilità della contrattazione integrativa: tanto sul piano della produttività quanto su quella della progressione delle carriere (art.39).

Per questa ragione il sistema delle relazioni sindacali va implementato attraverso un sempre maggiore coinvolgimento delle parti sociali alle strategie organizzative aziendali in relazione alle inevitabili ricadute sul rapporto di lavoro con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro. Coinvolgimento che deve soprattutto vincolare i datori di lavoro, per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale e per favorire il raggiungimento di elevati standard di servizio concorrendo a sostenere lo sviluppo economico e occupazionale attraverso una maggiore efficienza e competitività delle strutture.

**Questo è il punto nodale, è l'elemento centrale della piattaforma** e dovrà essere l'anima del confronto valutando anche le seguenti considerazioni - da tempo unanimemente acquisite - in ambito europeo:

- la bassa percentuale di personale non medico rispetto al complesso della popolazione complessiva;
- la soddisfacente qualità del servizio reso, tanto in termini assoluti che relativi.

La valutazione congiunta di questi elementi, di per se ha proposto e giustificato in ambito pubblico la necessità di reperire, da parte degli amministratori regionali e aziendali, ulteriori risorse a parziale copertura di una "produttività" comunque esistente ed evidente e che si è estrinsecata anche sul versante della progressione delle carriere. Al contrario nel settore privato questi elementi di "positività economica", esplosi dopo la unificazione delle tariffe e dei DRG, si sono risolti tutti a vantaggio dell'imprenditore che, talvolta, ne abusa addirittura operando senza alcun tipo di controllo, sovente al di sotto degli standard minimi consentiti.

**Su questo versante diviene fondamentale attivare un confronto con la Conferenza delle Regioni al fine di promuovere e determinare gli ambiti di confronti concertativi a livello regionale, che consentano di partecipare – assieme alle parti datoriali di tale livello – alle determinazioni riguardo a tutto quanto insiste sul tema degli accreditamenti e dei relativi controlli. Tutto ciò dovrà anche essere finalizzato a produrre effetti positivi ai fini dello svolgimento corretto e tempestivo della contrattazione integrativa aziendale.**

In ogni caso debbono essere ampliati e ridefiniti gli ambiti già previsti della vera e propria contrattazione regionale, contestualmente rideterminando gli istituti di contrattazione di secondo livello, in particolare devono essere ben puntualizzati e chiariti gli aspetti di contrattazione riguardanti: l'effettivo controllo e monitoraggio del livello di applicazione del contratto soprattutto al fine della verifica, in concreto, dell'attivazione del confronto aziendale, tutti gli aspetti di contrattazione inerenti la promozione, l'attivazione e lo sviluppo della E.C.M., le particolari esigenze formative presenti in ambito regionale, la

concreta attuazione degli adempimenti inerenti le attività sociali-culturali-ricreative, la verifica degli inquadramenti adottati a fronte del nuovo modello di classificazione del personale e del contenuto professionale dell'attività svolta e la definizione di linee di indirizzo per l'implementazione della contrattazione integrativa di secondo livello tanto sul piano della produttività, quanto su quello della progressione orizzontale.

In tale sede si dovrà sviluppare in particolare il confronto sulle problematiche, anche occupazionali, connesse alle esigenze di ristrutturazione e ai piani di formazione e riqualificazione, nonché quelle collegate a eventuali processi di esternalizzazione o all'attivazione di nuove procedure connesse alla introduzione di innovazioni scientifiche e tecnologiche.

### **Trattamento economico fondamentale e accessorio**

Il CCNL dovrà essere improntato alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni finalizzato al recupero tra inflazione programmata e accertata per l'anno 2002 perseguendo il mantenimento dell'omogeneità con il contratto pubblico.

L'obiettivo del rinnovo, così come posto nella piattaforma del CCNL della sanità pubblica, pone al centro delle rivendicazioni un recupero salariale uniforme al rispetto dell'accordo del 4 febbraio 2002 tra Governo e Parti sindacali, da integrare con risorse aggiuntive legate al differenziale inflativo.

Le decorrenze economiche dovranno rispettare le scadenze del 1 gennaio 2002 e del 1 gennaio 2003.

### **La contrattazione aziendale e la sua esigibilità**

Premesso che il grado di esigibilità di una norma o istituto contrattuale non è insito nella norma stessa ma richiede ulteriori condizioni ed adeguati adempimenti per essere opportunamente attualizzato, tuttavia si ritiene che il combinato, intelligente e sinergico concorso di adeguate attività di confronto in ambito regionale e in ambito aziendale, possono finalmente dare uno sbocco positivo per il conseguimento di una contrattazione aziendale veramente integrativa.

In ogni caso questo rinnovo dovrà essere caratterizzato da vere e proprie risorse aggiuntive da integrare a risorse già esistenti che si determinano per effetto di risparmi di gestione, di minori oneri per il personale (assenze, risparmi su monte economico dello stanziamento dello straordinario etc.) finalizzate:

- **Al riconoscimento ed erogazione degli incrementi di produttività legati all'organizzazione del lavoro, alla valorizzazione delle professionalità, al rapporto con l'utenza.**

L'attuale sistema fissa un premio di incentivazione legato esclusivamente alla presenza in servizio degli operatori e l'erogazione di indennità legate alla funzione e/o alle condizioni di lavoro.

E' opportuno introdurre un sistema premiante per progetti collegati alla valorizzazione delle professionalità anche per effetto di modelli organizzativi che mutano ed all'introduzione di innovazioni tecnologiche e scientifiche correlati, quindi, ad incrementi di produttività e qualità o altri elementi di competitività delle strutture quali ad esempio quelle rappresentate dal miglioramento delle prestazioni ed alla migliore distribuzione dei carichi di lavoro.

- **Alle progressioni orizzontali interne alle categorie professionali**

L'esperienza della passata stagione contrattuale ha evidenziato problematiche ostative all'applicazione di quanto previsto nell'art. 39 del CCNL.

Le questioni non sono esclusivamente riconducibili alla mancanza di risorse economiche certe definite a livello di contratto nazionale, bensì alla mancanza, da parte dei datori di lavoro a riconoscere nell'investimento e nella valorizzazione professionale degli operatori un fattore determinante e positivo per aumentare la competitività, la redditività e l'efficacia del servizio prestato al cittadino.

A questo si affianca una scarsa cultura delle relazioni sindacali ritenute, troppo spesso, ostacolo e non valore aggiunto.

In estrema sintesi, CGIL FP - CISL FPS - UIL FPL con questo rinnovo contrattuale si propongono di sostenere percorsi capaci di rendere concrete le progressioni di carriera anche attraverso la definizione di una griglia di criteri e titoli che diano certezza alla contrattazione integrativa di secondo livello.

Inoltre dovranno essere riviste e rivalutate indennità notturna e festiva, e dovrà essere istituita un'indennità per il personale che presta la propria attività nell'assistenza domiciliare.

Rivendicare un superamento (pur avendolo già annunciato nella piattaforma relativa al CCNL precedente) del concetto di lavoro supplementare quale elemento disequilibrante tra orario di diritto e orario di fatto.

Operare attraverso la contrattazione dell'organizzazione del lavoro una migliore distribuzione dei carichi, che consentirebbe una conseguente migliore articolazione degli orari di lavoro con l'ambizione di far coincidere orari contrattuali con orari effettivi ridistribuendo le attuali risorse al sistema incentivante, alla produttività, nonché all'aumento delle opportunità occupazionali.

### **SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE**

Il modello di classificazione identificato nel CCNL 1998 – 2001 si riconferma quale strumento capace di dare maggiori possibilità di uso dell'apporto del lavoro, capace di valorizzare le professionalità e contestualmente adeguarle a modelli organizzativi che nel tempo si evolvono e mutano nella direzione del miglioramento della qualità di servizio, della sua competitività e della gestione risorse umane.

Il sistema della contrattazione all'interno di questi obiettivi è stata, in troppi casi mortificata da una lettura miope e rigida della norma contrattuale da parte dei datori di lavoro che, di fatto, hanno contratto le migliori potenzialità che uno sviluppo delle professionalità in termini di riconoscimento, non solo economico, avrebbe avuto qualora si fossero offerte migliori opportunità di sviluppo e di crescita.

Il rinnovo del contratto nazionale, affrontando una verifica di come il nuovo sistema di classificazione abbia agito sul profilo del riconoscimento e della valutazione sulla contrattazione delle progressioni orizzontali correlate ai livelli di competenza e professionalità, su come queste siano state sostenute da interventi formativi legati anche ai fabbisogni di sviluppo organizzativo delle strutture, dovrà dare certezza alle legittime aspettative dei lavoratori sul fronte dei percorsi di carriera e di conseguenza al sistema di contrattazione ed alle sue risorse.

Attraverso questo percorso sarà possibile anche contrastare forme di sostituzione per carenza di organico di *categorie professionali* che mortificano le professionalità interne e che abbassano il livello della qualità del servizio erogato, dentro il quadro di riferimento, per noi ineludibile, della tutela della salute del cittadino.

E' per questo che dobbiamo aumentare le garanzie e i diritti contrattuali anche "dei lavoratori atipici" soprattutto per contrastare il fenomeno delle consulenze esterne ingiustificate, ma che soprattutto nascondono veri e propri sfruttamenti.

In questa tornata contrattuale dobbiamo, coerentemente agli impegni assunti nel secondo biennio, valorizzare:

- Il personale sanitario collocato nella categoria B (infermiere generico, puericultrice, massofisioterapisti, assistenti bambini, educatori senza titolo);
- Il personale tecnico – amministrativo;
- Il personale dirigente che oggi è rappresentato da coloro che sono inseriti nella categoria E.

Non si tratta di istituire un'area separata della dirigenza, bensì di garantire il riconoscimento della funzione dirigenziale attraverso l'istituzione di un allegato CCNL che riconosca loro lo "status" effettivo dei dirigenti.

Con l'accordo del 7 febbraio u.s. è stata definita la disciplina transitoria di inquadramento alla figura professionale dell'OPERATORE SOCIO SANITARIO che è stata inserita nell'attuale sistema di classificazione nella posizione B2.

Con questo rinnovo dobbiamo accelerare e completare il percorso di riqualificazione professionale dell'OTA, che veda la riconversione dei posti nelle dotazioni organiche, prioritariamente per il personale interno e per quello, sempre interno, già in possesso del titolo di OSS.

## **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

La capacità di rafforzare il livello di confronto e di partecipazione alle trasformazioni dell'organizzazione del lavoro, all'aumento della richiesta di soddisfazione dei bisogni dei

**cittadini è la condizione necessaria per rispondere alla migliore affermazione della professionalità degli operatori del settore.**

Invece si affermano logiche organizzative talvolta incapaci di valorizzare i lavoratori che operano nei servizi, nonché di progettare e programmare una soddisfacente distribuzione di carichi di lavoro che sono, spesso, al limite dell'accettabilità.

La mancanza di personale ed il continuo ricorso a forme di lavoro aggiuntivo e/o straordinario, non sempre proteso alla migliore efficacia del servizio, determinano un alto livello di stress e di insoddisfazione professionale.

FP CGIL, CISL FPS, UIL FPL reputano che attraverso il dispiegarsi dell'azione contrattuale a tutti i livelli si possa e si debba confermare e rafforzare l'impegno per un'organizzazione dei servizi capace di coniugare la valorizzazione professionale degli operatori con la migliore qualità della prestazione e del servizio.

In questo senso è anche necessario aumentare le occasioni:

- che consentano una corretta disciplina degli appalti;
- che consentano una corretta applicazione di tipologie lavorative diverse dal tempo indeterminato, le rendano più contrattualizzate e improntate alla maggiore qualità del servizio e non ad un mero risparmio del costo del lavoro;
- che sostengano piani e scelte imprenditoriali capaci di incrementare l'occupazione nel settore.

Anche il tema della sicurezza è 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.

In tale contesto i datori di lavoro dovranno accompagnare alle nuove e sempre maggiori responsabilità che investono ambiti penali, civili ed etici, adeguate forme di coperture assicurative del lavoro.

In relazione alla normativa introdotta dal D.Lgs 66/2003 e riconfermando l'attuale orario di lavoro settimanale, sarà necessario tenere conto delle implicanze migliorative che lo stesso produce in tema di lavoro straordinario, pause, riposi, banca delle ore, ferie e lavoro notturno.

### **Le flessibilità**

La piattaforma intende affrontare la questione della flessibilità sui due versanti nei quali essa si manifesta: quello della flessibilità della organizzazione del lavoro e dei servizi e quello delle flessibilità della prestazione di lavoro.

Il primo che pare essere quello che più interessa le associazioni datoriali che manifestano le più disparate esigenze di esternalizzazione, dovrà essere governato attraverso un rafforzamento e un aggiornamento dei corrispondenti livelli di contrattazione, già previsti ma non adeguati, a livello regionale e aziendale.

Il secondo dovrà essere aggiornato sempre in riferimento al CCNL vigente e quindi in tale ottica andranno rivisitati i rapporti di lavoro nelle loro articolazioni e modalità:

- a) part time;
- b) assunzioni a tempo determinato;
- c) contratto di formazione e lavoro.

Dovrà pure essere introdotto e regolamentato l'istituto del telelavoro.

## **PARTE NORMATIVA**

### **Le tutele**

La Sanità Privata e quella Pubblica insistono in un sistema ormai totalmente liberalizzato e parificato, relazionandosi con attività complementari e/o sussidiarie e/o concorrenti, pertanto i valori tabellari e di tutti gli elementi retributivi definiti a livello nazionale debbono essere identici per valore e decorrenza (sarà opportuno in questa tornata contrattuale eliminare la distinzione tra stipendio base annuo e I.I.S., conglobandoli in un'unica voce stipendiale).

Con questo rinnovo deve anche essere risolto, alla luce delle considerazioni suesposte il problema del mancato riconoscimento, rispetto ai lavoratori pubblici, di diritti conseguenti ad istituti normativi aventi rilevanza economica, che comunque incidono sul piano della concorrenzialità tra gestori di servizi sanitari e privano i lavoratori del "privato" di prerogative già conseguite da tempo dai loro colleghi del "pubblico".

### **Nello specifico si dovrà:**

- regolare il lavoro notturno riguardo la sua individuazione, il rinvio alla contrattazione decentrata per la determinazione di casi particolari, le inidoneità e le modalità di assegnazione ad altro lavoro o a turni diurni;
- integrare l'art.34, rivedendo il trattamento in caso malattia prevedendo il caso di patologie gravi che richiedono terapie salvavita per escludere questi trattamenti dal computo delle assenze per malattia;
- rivedere l'istituto della "gravidanza e puerperio" oggi disciplinato nel punto 3 dell'art.25 "Permessi straordinari", e prevedere un nuovo articolo "congedi dei genitori" che recepisca il D.Lgs 151/2001 e successive modificazioni e adegui la retribuzione al 100% per l'astensione obbligatoria;
- rideterminare il diritto allo studio di cui all'art.28 e renderlo esigibile;
- rivisitare l'art.27 "aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale", integrandolo con le nuove esigenze collegate all'educazione continua in medicina (ECM);
- rivendicare gli istituti della copertura assicurativa per quelle attività che ne sono prive o non adeguatamente coperte;
- garantire il diritto alla mensa;

- disciplinare l'aspettativa non retribuita;
- rivisitare l'istituto del lavoro supplementare;
- introdurre la norma di rispetto delle diverse convinzioni religiose per articolare conseguentemente l'orario di lavoro;
- introdurre i congedi per la formazione di cui agli artt. 5 e 6 della Legge 53/2000;
- introdurre il codice di condotta contro le molestie e quello di contrasto al mobbing.

### **Libera Professione**

CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL ne richiedono l'istituzione per tutte le professioni sanitarie di cui alla legge 42. L'istituzione della libera professione, i cui oneri saranno a carico delle case di cura, dovrà riguardare anche l'attivazione o implementazione dei servizi o linee di attività che prevedono l'effettuazione, in autonomia, di prestazioni sanitarie rivolte direttamente ed esclusivamente all'utente, **quali ad esempio il servizio infermieristico domiciliare e le prestazioni di tipo educativo, curativo e riabilitativo in ambulatori infermieristici e riabilitativi**. Deve essere garantita agli utenti la possibilità di scegliere il professionista.

### **Formazione**

In questo rinnovo contrattuale, particolare attenzione sarà necessariamente indirizzata all'ECM sulla quale le strutture dovranno investire le risorse necessarie affinché gli operatori interessati siano posti nelle migliori condizioni per partecipare ai corsi e affinché gli stessi percorsi di studio rientrino nell'ambito dell'orario di lavoro ed i costi non siano a carico dei lavoratori.

E' altresì opportuno proseguire sulla strada del riconoscimento del valore della formazione rivolta a tutte le categorie professionali, quali strumento strategico capace di accompagnare i processi d'innovazione organizzativa che investono le strutture nonché di aumentare l'autonomia e la responsabilità professionale degli operatori.

Attraverso un'adeguata riqualificazione sarà possibile ricomporre attività, soprattutto nell'ambito delle funzioni amministrative, valorizzandone ruolo e compiti.

I percorsi formativi dovranno essere collegati ai processi di percorso professionale e di progressione nella carriera.

Nella definizione del testo contrattuale riferito alla parte quadriennale normativa sarà opportuno provvedere a una semplificazione e ricomposizione nel testo degli accordi ora collazionati in allegato.

## **IN CONCLUSIONE**

***Questa piattaforma rappresenta una sintesi delle principali rivendicazioni di CGIL FP CISL FPS UIL FPL e può essere arricchita nel corso della consultazione e della trattativa. Gli obiettivi contenuti sono di particolare importanza nel breve e***

***lungo periodo, perché prevedono il completamento degli impegni assunti con il biennio 2000-2001, e la verifica dell'attuale sistema ordinamentale alla luce delle innovazioni organizzative e professionali, in una nuova sinergia fra il livello contrattuale nazionale, e il livello della contrattazione decentrata integrativa articolata in regionale e aziendale, per il governo di una fase di svolta del sistema sanitario privato.***

***Inoltre per la sanità privata questa piattaforma rappresenta la svolta per realizzare un livello di contrattazione decentrata integrativa aziendale esigibile e adeguato alla partecipazione e allo sviluppo professionale degli operatori che prestano la propria attività in questo settore.***

***Tutto ciò richiede una straordinaria partecipazione delle rappresentanze sindacali nazionali, regionali, territoriali e aziendali di sigla e RSU di CGIL FP CISL FPS UIL FPL e una partecipazione attiva di tutti i lavoratori per raggiungere tutti gli obiettivi coniugati ai diversi livelli contrattuali, in un percorso coerente e capillare sul territorio nazionale.***

***Solo uniti in un forte e rappresentativo sindacato confederale unitario potremo riaffermare e sviluppare il valore della risorsa umana come fattore strategico per lo sviluppo della qualità nei servizi sanitari nazionali, a garanzia della salute dei cittadini.***