

#CONTRATTOSUBBITO

+SALARIO

+PRODUTTIVITÀ

+COMPETENZE

+PARTECIPAZIONE

+SERVIZI INNOVATIVI

Bozza

SANITÀ PRIVATA

Piattaforma per il rinnovo del contratto

BOZZA PIATTAFORMA SANITA' PRIVATA

PREMESSA

A fronte di un prolungato blocco nei rinnovi dei CCNL della Sanità Privata che ha caratterizzato le relazioni sindacali degli ultimi anni, è sempre più evidente ed urgente la necessità di far ripartire rapidamente la Contrattazione di questo settore, nel duplice obiettivo di recuperare una applicazione certa di diritti costituzionalmente garantiti e riportare, nell'ambito del sistema di regole di finanziamento dei servizi sanitari, meccanismi certi di aggiornamento del costo del lavoro, che per troppi anni ha rappresentato un fattore di risparmio della spesa dell'intero sistema, con conseguenze pesanti per i lavoratori e le loro famiglie. E' altrettanto evidente che un aggiornamento degli impianti contrattuali sul piano normativo, rappresenta una esigenza non più rinviabile, in un momento in cui assetti organizzativi dei servizi, novità legislative in materia di lavoro e sviluppo delle competenze professionali presentano rispetto al passato novità e modifiche importanti, che solo il CCNL può aggiornare e a cui può offrire risposte di regolamentazione efficaci e responsabili.

Il CCNL rappresenta dunque un valore insostituibile per l'unità dei lavoratori, per la tutela, l'aggiornamento e l'ampliamento dei diritti, a iniziare da quelli costituzionalmente garantiti; al tempo stesso è l'unico strumento che può agire verso la ricomposizione del mondo del lavoro, nei suoi molteplici assetti organizzativi e nelle dinamiche di trasformazione e cambiamento in atto.

La stagione contrattuale che si apre si coniuga con la nostra più complessiva azione propositiva e rivendicativa per ristabilire il diritto universale alla tutela della salute e a cure di qualità, e per superare le differenze enormi che si sono create nel Paese in ambito sanitario, assistenziale e sociale.

Cgil Fp Cisl Fp UIL Fpl ritengono non più rinviabile un'evoluzione di un modello contrattuale che garantisca tutela dei diritti, qualità delle prestazioni e omogeneità salariale, sia per i lavoratori e le lavoratrici del settore pubblico che per quelli della sanità privata.

Per tali ragioni, a partire da questa stagione contrattuale, Cgil Fp Cisl Fp UIL Fpl si pongono l'obiettivo, nell'arco dei prossimi tre rinnovi contrattuali, di raggiungere il contratto unico per i lavoratori e le lavoratrici del SSN, siano essi con rapporto di lavoro pubblico o con rapporto di lavoro privato.

Il progressivo avvicinamento dei tabellari e degli istituti normativi condotto in modo lineare e coerente nelle stagioni contrattuali precedenti, ha certamente ridotto le distanze fra i CCNL della sanità pubblica e della sanità privata, ma sussistono ancora forti differenze, sia sul piano economico che su quello normativo, non solo fra le due aree, ma all'interno delle stesse.

Questo rinnovo contrattuale dovrà quindi caratterizzarsi per l'avvio di un progressivo avvicinamento delle condizioni normative, del riconoscimento della valorizzazione del capitale umano, ivi compresa la formazione, nella definizione di un sistema di riconoscimento del lavoro certo ed esigibile e nel riconoscimento dal valore del lavoro ai fini della produttività.

Il CCNL si pone, inoltre, l'obiettivo di superare le disparità in termini di tutela reale anche a seguito degli interventi legislativi che sono intercorsi (in materia di flessibilità del lavoro e di nuove tipologie di lavoro).

RELAZIONI SINDACALI

In parallelo alla discussione in atto sul Documento su un moderno sistema di relazioni industriali presentato da Cgil, Cisl e Uil Confederali si rileva la urgente necessità di un'innovazione del modello contrattuale, sia per quanto attiene le materie che gli ambiti di azione e di intervento, attraverso una più incisiva partecipazione delle rappresentanze delle lavoratrici e dei lavoratori negli indispensabili interventi di riorganizzazione e all'efficienza dell'intero sistema.

Ciò richiede una rivisitazione del sistema di relazioni sindacali che da un lato confermi e uniformi gli ambiti di intervento e le materie oggi previste e, dall'altro, introduca nuove materie di confronto fra le parti, nel rispetto dei reciproci ruoli e prerogative.

Proponiamo un innovativo sistema fondato sulla responsabilità sociale d'impresa, che rappresenta una parte delle fondamenta su cui si poggiano gli obiettivi di sviluppo e crescita del SSN nella quale la valorizzazione dei lavoratori si esplica favorendo il processo di sviluppo professionale e di formazione continua, realizzando l'effettiva parità delle opportunità.

Per questo è necessario rendere più concrete e fruibili le norme sulle relazioni sindacali e rendere coerente il modello partecipativo tra la norma centrale e l'applicazione aziendale, sviluppando in questo senso il secondo livello di contrattazione definendone le materie e gli istituti di competenza.



Vanno esplicitate ed uniformate le procedure per il rinnovo del CCNL, indicate in modo chiaro le materie su cui si esercita il diritto di informazione, il confronto e la contrattazione a livello nazionale, regionale/territoriale e aziendale.

Nel CCNL dovrà essere precisato che a livello decentrato si definisce “il contratto di lavoro decentrato integrativo” si esso di luogo di lavoro nelle altre sue molteplici articolazioni possibili: aziendale, territoriale, distretto, sito, filiera.

Per realizzare quanto sopra indicato è necessario

Rivisitare il sistema di relazioni sindacali che, da un lato confermi e uniformi gli ambiti di intervento e le materie oggi regolate dai CCNL e, dall'altro, introduca nuove materie come, ad esempio, il benessere organizzativo, le buone prassi, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, lo stress da lavoro correlato e welfare aziendale.

Le materie consegnate al livello decentrato si dovranno concretizzare nel contratto integrativo aziendale in tutte le aziende della sanità privata, precisando i luoghi e i tempi del suo svolgimento.

Si rende altresì necessario, proprio nella logica di una nuova partecipazione dei lavoratori allo sviluppo e alla qualità dei servizi e delle prestazioni, nonché del nuovo ruolo di responsabilità sociale a cui chiamiamo la sanità privata, un ampliamento dei diritti di informazione e di consultazione, sia sulle materie che direttamente o indirettamente insistono sul rapporto di lavoro, sulle modalità dell'organizzazione del lavoro, sul sistema degli accreditamenti, sui bilanci dell'azienda.

Anche per quanto attiene il livello partecipativo, il CCNL dovrà prevedere forme innovative e stabili che consentano di sviluppare la cultura della partecipazione di tutti i lavoratori e delle lavoratrici che si realizza attraverso una serie di elementi fondamentali tra cui:

- la conoscenza dei problemi
- la condivisione degli obiettivi
- il coinvolgimento dei lavoratori

A tale scopo si dovrà prevedere un apposito incontro a cadenza stabile, con la partecipazione delle RSU, delle OO.SS firmatarie del CCNL e la parte datoriale, vertente, fra l'altro su:

- situazione aziendale
- prospettive di medio periodo e relative ricadute
- iniziative in fase di elaborazione e di studio
- investimenti tecnologici

Nel CCNL, a titolo indicativo e non esaustivo, andranno meglio e ulteriormente declinati gli ambiti di confronto di su:

- organizzazione del lavoro e funzionamento e implementazione dei servizi;
- modalità di accantonamento delle quote del premio di produttività ex art. 65 del CCNL vigente Aris Aiop Don Gnocchi non attribuite per effetto del sistema di decurtazione;
- orari di lavoro;
- andamento occupazione dell'azienda, anche con riguardo all'utilizzo di rapporti di lavoro atipici;
- processi di ristrutturazione o riconversione e le conseguenti problematiche occupazionali, anche con riguardo alla realizzazione di programmi formativi e di riconversione professionale;
- processi di mobilità;
- misure sulle pari opportunità;
- esercizio del volontariato;
- andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'azienda, nonché la sua situazione economica;
- costi diretti e indiretti del lavoro e degli appalti;
- situazione finanziaria e degli assetti societari per l'area privata;
- incentivi alla produttività;
- riconoscimento professionale di tutti gli operatori.

Inoltre, proponiamo l'inserimento di nuove materie che dovranno formare oggetto di confronto e di contrattazione, quali, ad esempio:

- **benessere organizzativo:** per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività, per realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone;
- **conciliazione tempi di vita e di lavoro:** favorire l'adozione di modelli di orari di lavoro e di turni tali da assicurare l'esigenza di continuità assistenziale coniugandoli con la necessità, per i lavoratori e per le lavoratrici, di conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari. Oltre a ciò si dovranno introdurre forme di sostegno e di intervento, anche di carattere transitorio, che riguardino, ad esempio, i genitori



con figli che non hanno ancora raggiunto i tre anni di vita e le esigenze legate alla fase di inserimento dei figli nei servizi socio/educativi, nella scuola per l'infanzia e nel primo anno di scuola primaria, le esenzioni dal lavoro notturno, ecc.;

- **attivazione delle "Buone Prassi"**, per realizzare progetti specifici ed utilizzare fondi finanziati da leggi vigenti in materia;
- **stress da lavoro correlato**: lo stress legato al lavoro rappresenta un rischio non certo nuovo vista la copiosa letteratura scientifica in merito, ma sicuramente emergente. Le situazioni di disagio lavorativo sono in costante aumento, aggravato dalla mancanza di turnover, dal lavoro precario, dai fenomeni di burnout;
- **welfare contrattuale**: a partire dalla definizione della previdenza complementare e le diverse forme di sanità integrativa;
- elemento retributivo mensile di garanzia ai fini del riconoscimento effettivo della contrattazione di secondo livello.

INCREMENTI CONTRATTUALI ECONOMICI

Fp Cgil Cisl Fp e Uil Fpl rivendicano il recupero del biennio economico 2008/2009 non rinnovato, condizione indispensabile per riallineare le retribuzioni tra i lavoratori e le lavoratrici del Settore della Sanità.

L'ulteriore blocco che si è verificato a partire dal 2009 per tutti i lavoratori e le lavoratrici dei servizi pubblici ha inoltre determinato un progressivo impoverimento delle famiglie e dei lavoratori con la conseguente riduzione del potere di acquisto dei salari. Da ciò deriva l'inderogabile necessità di definire, in questa tornata contrattuale, ulteriori incrementi retributivi, tali da ripristinare le condizioni del potere di acquisto dei salari, del riconoscimento professionale e dell'apporto dei lavoratori ai miglioramenti produttivi.

In questo quadro si dovrà considerare l'adeguamento del sistema indennitario anche in considerazione dell'evoluzione dei contesti lavorativi, così da realizzare il riallineamento dei diritti, anche di natura economica.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

L'esperienza maturata ha chiaramente manifestato che, nonostante gli strumenti contrattuali approntati e perfezionati 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.

Il sistema di classificazione del personale, non ha prodotto (contrariamente al settore pubblico) i risultati attesi rispetto alle motivazioni che lo avevano proposto e nonostante nell'area della sanità privata esistano tutti i presupposti per un suo sviluppo dinamico.

L'evoluzione del lavoro e delle relative professionalità, i 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 sistema non ha inoltre prodotto riscontri sul piano delle progressioni delle carriere.

E' indispensabile rivedere l'attuale sistema ordinamentale fermo da anni, che necessità di una valorizzazione ed di un adeguamento correlato ai nuovi modelli organizzativi dei servizi, alle modifiche dell'organizzazione del lavoro e all'evoluzione professionale di professioni e operatori per riconoscere il valore del lavoro.

E' indispensabile costruire un nuovo modello di classificazione che, oltre che essere coerente con quello previsto dal CCNL per la sanità pubblica, superi le criticità riscontrate, negli anni per renderlo concretamente esigibile e sottraendolo alla discrezionalità.

Si tratta di costruire un sistema che consideri le modifiche dell'organizzazione del lavoro e l'evoluzione delle professioni sanitarie, delle figure dell'assistenza, delle figure dei servizi, che riconosca il valore del lavoro di tutti gli addetti, della loro professionalità e del loro ruolo, fortemente connotato in senso meritocratico, supportato da un modello di valutazione oggettiva, trasparente e permanente che preveda anche forme di coinvolgimento dell'utenza dei servizi offerti.

INCENTIVI ALLA PRODUTTIVITÀ

Il principio della misurazione della qualità e quantità dei servizi, la loro efficienza ed efficacia, può rappresentare un importante ed utile strumento di promozione della qualità dei servizi e di un rapporto virtuoso di relazione con i cittadini e gli altri utenti anche istituzionali.

Agire in tale direzione significa ridefinire momenti e processi di coinvolgimento, oltre che di verifica, nella predeterminazione del "miglior servizio erogabile", inserendo nel contratto processi e strumenti di misurazione, obiettivi trasparenti e condivisi, dove i soggetti destinatari degli stessi siano coinvolti come



parte attiva sin dall'individuazione di indicatori di riferimento, fra i quali occorre introdurre metodologie basate sul confronto sistematico e criteri di valutazione e miglioramento della qualità professionale.

Nel confermare il livello di contrattazione sulla parte economica correlata alla produttività, si propone la costituzione di un fondo specifico, che in aggiunta alla retribuzione fissa e definita per questo rinnovo contrattuale, consenta di apprezzare quel processo di valorizzazione per tutte le professionalità operanti nel settore.

Il fondo definito a livello nazionale come quota pro-capite per dipendente potrà essere costituito:

- dalle quote non assegnate ai lavoratori di cui all'art. 65 del CCNL vigente Aris Aiop Don Gnocchi
- 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);
- dagli introiti derivanti dall'attività in solvenza (ASI, ALPI, ECC.).

Si richiede inoltre di definire procedure di certificazione dei fondi aziendali di produttività

L'evoluzione delle professioni sanitarie e delle figure dell'assistenza ha modificato l'identità e la concezione dell'apporto professionale nel sistema, ma è stata significativa anche l'evoluzione delle figure dei servizi di supporto tecnico e di tutti i servizi amministrativi, a seguito dell'evoluzione tecnica e dell'introduzione dell'informatica.

Queste innovazioni devono essere capitalizzate prevedendo le adeguate innovazioni, al fine di favorire e promuovere processi di integrazione multidisciplinare e organizzativa e di superare "obsoleto" forme di organizzazioni del lavoro basate sulla divisione per compiti.

La promozione di politiche attive per migliorare la produttività e il rendimento del sistema, devono concentrare la massima attenzione sulla qualità delle risorse umane; per tale ragione vanno abbandonate le tradizionali attività di amministrazione del personale per intraprendere un moderno percorso di gestione delle risorse umane.

Occorre superare il tradizionale modello rigido o gerarchico-burocratico, per raggiungere modelli organizzativi flessibili, permeati dei principi di efficienza ed economicità, i quali consentono di tenere conto dei bisogni dell'utenza interna (dipendenti) e esterna (cittadini), favorendo in particolare il lavoro d'equipe.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'orario di lavoro è un parametro importantissimo per il settore della sanità. L'allungamento della durata del servizio ha infatti ripercussioni dirette sulla sicurezza dei pazienti, sulla salute e sulla sicurezza del personale e sull'equilibrio tra lavoro e vita privata, e come tale condiziona sostanzialmente l'assunzione e la fidelizzazione del personale.

La carenza di personale rappresenta una sfida importante per il sistema sanitario: una problematica che continuerà ad aggravarsi in futuro per effetto dell'invecchiamento della forza lavoro.

Per tali ragioni occorre investire su nuovi modelli di organizzazione dell'orario di lavoro atti a migliorare l'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro e soddisfare i requisiti indicati dalla Unione europea.

Una politica attiva per l'orario di lavoro, per l'occupazione, l'autonomia degli orari e le pari opportunità, restano obiettivi essenziali per la contrattazione collettiva, nazionale e decentrata, per assicurare un lavoro dignitoso.

ORARIO DI LAVORO

Sulla base di tali principi si richiede di individuare forme atte a :

- garantire l'occupazione e creare nuovi posti di lavoro di qualità che permettano di ridurre la disoccupazione;
- reagire alle nuove forme di organizzazione del lavoro;
- migliorare la qualità e il ruolo dei servizi pubblici ed ampliarne l'offerta;
- migliorare le condizioni di lavoro, il tempo libero e le possibilità di fruizione dei congedi parentali;
- migliorare la parità di trattamento e conciliare vita familiare e attività professionale;
- superare definitivamente le deroghe relative alle pause e all'intervallo fra un turno e l'altro;
- contenere il ricorso al lavoro straordinario;
- ridefinire la pronta disponibilità affinché il suo utilizzo sia concretamente rivolto a situazioni emergenziali e non prevedibili;
- prevedere nuovi criteri per l'esenzione dai turni di lavoro;



- programmare in maniera precisa i turni di lavoro che dovranno essere portati a conoscenza del lavoratore con congruo anticipo, proprio al fine di conciliare lavoro e vita privata;
- introdurre un sistema di regole finalizzato a garantire alle lavoratrici e ai lavoratori il rispetto dell'orario di lavoro previsto dal proprio contratto individuale di lavoro.

L'applicazione di tali materie dovrà essere demandata ad una trattazione e ad una regolamentazione specifica in sede di contrattazione decentrata.

Cgil Fp Cisl Fp UIL Fpl propongono inoltre la creazione di un nuovo istituto, da affiancare alla banca delle ore: la cosiddetta "BANCA ETICA delle ore".

Lo scopo di tale nuovo istituto è quello di creare uno strumento di partecipazione volontaria solidale tra le lavoratrici e i lavoratori, con il concorso dell'azienda.

Mediante la banca etica ciascun lavoratore potrà donare, su base volontaria, una parte o la totalità delle proprie ore accantonate nella banca delle ore, a uno o più colleghi di lavoro, individuati in via riservata, che ne avessero necessità per gravi motivi.

L'azienda, da parte sua, raddoppierà le ore donate; il CCNL dovrà definire un regolamento tecnico in materia.

PERMESSI RETRIBUITI

Il nuovo CCNL per la lavoratrici e i lavoratori della sanità privata, nel quadro del percorso volto al contratto unico di settore per la sanità, dovrà superare le attuali differenze sulla fruizione dei permessi retribuiti e non retribuiti. A titolo esemplificativo e non esaustivo, il CCNL dovrà prevedere:

- giorni di permesso annui per la formazione, gli esami e l'aggiornamento facoltativo
- la possibilità di fruizione di 36 ore annuali di permessi retribuiti, con successivo recupero
- la regolamentazione dei permessi nei casi di calamità naturali

Le profonde trasformazioni, ancora in atto, nella composizione della forza lavoro, che vedono l'ingresso di lavoratrici e lavoratori provenienti dai cinque continenti, richiedono un'attenzione da parte del CCNL: per tale ragione andrà prevista una nuova tipologia di permessi retribuiti per gli extracomunitari, legata all'assolvimento delle pratiche per i rinnovi dei permessi nonché una diversa regolamentazione delle ferie.

Le trasformazioni sociali, l'emergere di patologie che, in modo particolare, possono colpire le giovani e i giovani, richiedono la definizione di una nuova tipologia di permessi retribuiti per genitori che debbano assistere, a casa, per le attività scolastiche, i figli, studenti del primo ciclo dell'istruzione, che siano affetti da gravi patologie e disabilità.

LAVORO A PART-TIME

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto all'attività della struttura, tutelando anche le esigenze organizzative e di continuità assistenziale, favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro e le esigenze individuali dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il CCNL dovrà disciplinare la facoltà di revoca delle clausole elastiche e flessibili, eventualmente previste nel contratto individuale di assunzione, prevedendo in esplicito la facoltà di farsi assistere dalle OO.SS.

Inoltre, oltre che recepire le indicazioni di legge circa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, e la reversibilità dello stesso, andranno ampliate le possibilità di trasformazione dal tempo pieno a tempo parziale, anche per periodi predefiniti, ad esempio:

- coloro che devono seguire terapie mediche a carattere continuativo oppure terapie di recupero per tossicodipendenza e/o etilismo, debitamente e preventivamente certificate e predisposti da strutture sanitarie accreditate
- lavoratori che a seguito di somministrazione di terapie salva vita si trovino in condizioni di accertata riduzione della capacità lavorativa
- assistenza a figlio laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;
- assistenza diretta e continuativa nei confronti di figli affetti da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, per le quali il programma terapeutico e/o riabilitativo richieda il diretto coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la patria potestà
- persone conviventi, anche more uxorio, riconosciute disabili in situazione di gravità, con invalidità del 100% e necessità di assistenza continua, in quanto non autosufficiente nel compimento degli atti quotidiani, ai sensi della L. n.104/92.



Nel ribadire che la centralità del contratto a tempo indeterminato, la flessibilità deve essere ricondotta ai suoi autentici obiettivi.

A tal fine Cgil Fp Cisl Fp Uil Fpl rivendicano:

- *flessibilità in entrata*: ricondurre a contrattazione i rimandi previsti dalle leggi su apprendistato, contratti a termine, part-time, somministrazione lavoro, collaborazioni, stage (recepire nel CCNL l'accordo sulle collaborazioni sottoscritto in data 30/12/2015);
- *flessibilità in uscita*: ricondurre alla contrattazione le procedure in materia di licenziamenti economici collettivi, licenziamenti disciplinari, nel rispetto del principio della proporzionalità.

Il CCNL dovrà ricondurre alla contrattazione le norme sulla mansioni che il decreto legislativo 81/2015 affida ad accordi individuali.

Il CCNL dovrà implementare le attuali disposizioni relative ai diritti di informazione alle RSU e alle OO.SS, relativamente alle quantità e alle motivazioni del ricorso a forme atipiche di rapporto di lavoro diverse da quelle a tempo indeterminato.

Si richiede inoltre a titolo esemplificativo e non esaustivo

- di definire obiettivi e monitoraggio di progetti di conciliazione vita e lavoro, benessere organizzativo, prevenzione del burn-out finalizzati al miglioramento della condizioni lavorative e all'aumento della qualità dei servizi erogati;
- di normare i tempi di vestizione;
- di stabilire il diritto di precedenza ai lavoratori con contratto a tempo determinato e in somministrazione rispetto a nuove assunzioni a termine e criteri di priorità per le assunzioni a tempo indeterminato;
- di richiedere il part-time reversibile fino al compimento del 3° anno di vita del figlio o per comprovate situazioni di oggettiva difficoltà del lavoratore.

La valorizzazione del lavoro si realizza assumendo il diritto all'apprendimento e alla formazione permanente come uno dei riferimenti principali.

In particolare in ambito sanitario, la formazione rappresenta una leva strategica per la gestione delle risorse umane e si configura come l'insieme dei criteri che regolano i processi di sviluppo e di adeguamento delle competenze professionali e manageriali degli operatori sanitari e dei loro comportamenti.

Siamo in una fase di sviluppo in cui la conoscenza scientifica e le risorse umane rappresentano fattori di crescita strategici. Esiste un legame stretto tra i processi di apprendimento, innovazione e cambiamento.

Infatti, per introdurre innovazioni sono necessarie:

- nuove conoscenze
- competenze tecniche e organizzative
- sviluppo di processi di apprendimento, sia collettivi che individuali, tra i professionisti

A sostegno di tale obiettivo, la contrattazione, in particolare quella di secondo livello, deve essere sinergica con la formazione, regolando anche la parte gestita dai fondi interprofessionali.

E' necessario che in ogni struttura, sulla base anche delle indicazioni regionali e delle linee guida, siano definiti e contrattati programmi a medio termine e programmi strategici di formazione in grado di accompagnare la crescita professionale e la fidelizzazione del personale, con la dinamica dei modelli organizzativi e l'erogazione dei servizi.

A tale fine andrà rivista l'attuale normativa degli ECM definendone l'acquisizione durante l'orario di lavoro, e i cui costi non possono più essere a carico dei lavoratori e delle lavoratrici, bensì delle aziende, proprio nella logica di investimento del capitale umano come elemento dirimente per la qualità delle prestazioni.

IL CCNL dovrà estendere alla sanità privata le normative relative ai congedi per la formazione, oggi previste nel CCNL della Sanità Pubblica, e dovranno essere superate le barriere che le attuali percentuali oggettivamente rappresentano.

Non è più rinviabile una profonda innovazione dell'istituto delle 150 ore di diritto allo studio, definendo causali che superino l'obsoleta attuale definizione.

FLESSIBILITÀ DEI RAPPORTI DI LAVORO

FORMAZIONE

DIRITTO ALLO STUDIO



In particolare il CCNL dovrà prevedere:

- il conseguimento di titoli di studio di primo e secondo grado;
- la partecipazione a corsi anche universitari e post-universitari;
- la partecipazione a corsi di apprendimento della lingua italiana da parte di lavoratori stranieri;
- la partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Si dovrà, inoltre, stabilire che il personale interessato ai corsi di formazione, di riqualificazione e di aggiornamento, ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi, e alla preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

La contrattazione decentrata integrativa deve definire i criteri di assegnazione delle 150 ore, in particolare nel caso in cui le domande siano superiori a quelle concedibili.

Infine si dovrà precisare che spettano anche nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, ovviamente in ragione del periodo di tempo lavorato.

MATERNITÀ, PATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI

Il CCNL dovrà rivendicare la retribuzione al 100% per i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro e la regolamentazione della fruizione dei congedi parentali ad ore.

Nel quadro dell'affermazione di politiche di genere, è da prevedersi la facoltà di richiedere:

- la possibilità per di usufruire di un periodo di tutoring e di formazione successivo al rientro al lavoro dopo l'assenza per maternità, anche al fine di adeguare le conoscenze sulle procedure operative e sui mutamenti organizzativi intervenuti.

POPOLAZIONE LAVORATIVA ANZIANA E PREVENZIONE PROBLEMATICHE FISICHE

Il progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa, anche per effetto dell'attuale legislazione in materia pensionistica, richiede l'inserimento nel CCNL di azioni e politiche di gestione del personale, finalizzate a prevenire ogni forma di inidoneità allo svolgimento della propria attività professionale con relativa perdita professionale dei lavoratori e ricadute sull'organizzazione dei servizi.

In questo ambito si devono considerare anche le diverse cause che concorrono all'insorgenza delle problematiche fisiche a carico dei lavoratori, oltre al fenomeno dell'invecchiamento: le restrizioni nel rapporto tra minuti di assistenza e lavoratori occupati, l'impiego del personale per svolgere competenze aggiuntive, dotazioni organiche troppo spesso appena sufficienti per acquisire gli accreditamenti e le convenzioni.

A fronte di tali problematiche, anche sulla scorta di positive esperienze riscontrabili a livello europeo, il CCNL dovrà intervenire con misure specifiche, di carattere preventivo, quali a titolo di esempio:

- lo sviluppo di progetti che prevedano un'organizzazione del lavoro con il sistema "job rotation", per consentire un'acquisizione di competenze trasversali e meno settoriali, permettendo una maggiore flessibilità nell'utilizzo delle risorse umane;
- l'utilizzo dei senior come addetti all'accoglienza, alle dimissioni dei pazienti, all'addestramento di volontari, all'aggiornamento e formazione, all'assistenza territoriale degli anziani recuperando la dimensione europea del "custode sociale";
- l'utilizzo dei senior nell'assistenza psichiatrica territoriali, in quanto l'età può favorire la presa in carico di una persona matura;
- la previsione di strategie utili a far lavorare assieme gruppi multi generazionali;
- l'ampliamento delle causali per la richiesta del part-time;
- l'introduzione della formazione (nell'orario di lavoro) in materia di movimentazione dei carichi; corrette posture, utilizzo degli ausili, ecc in stretta connessione con il documento di valutazione dei rischi; formazione del benessere finalizzata ad aumentare la consapevolezza dell'importanza di una sana alimentazione, promuovendo la filosofia "dello star bene" attraverso l'acquisizione di comportamenti salutari.

CONTROLLI A DISTANZA

Il CCNL, nel rispetto delle norme di legge, dovrà regolamentare l'utilizzo dei dati acquisiti, dei controlli a distanza, anche realizzati dalle moderne tecnologie, assegnando in proposito un ruolo concreto alla contrattazione decentrata, escludendo, in ogni caso, l'utilizzo dei dati e delle immagini per fini disciplinari, fatte salve le disposizioni di carattere penale e le preventive autorizzazioni della Magistratura.



Nel quadro di un'evoluzione positiva del sistema di relazioni sindacali, la bilateralità, oggi assente nel settore della sanità privata, può rappresentare un modello di partecipazione, in particolare nei sistemi diffusi d'impresa, finalizzato all'estensione delle tutele e della qualificazione del lavoro, che contribuisce, altresì, alla realizzazione di un Welfare contrattuale integrato e coordinato.

BILATERALITÀ

Con questa piattaforma contrattuale abbiamo ritenuto importante richiamare i datori di lavoro della sanità privata verso un nuovo ruolo sociale; a tal fine abbiamo inserito fra le materie di relazione sindacale il tema del "benessere organizzativo" quale elemento propedeutico allo sviluppo del welfare contrattuale, volto in particolare alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel quadro di un miglioramento e incremento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro.

Da questa premessa, Cgil Fp Cisl Fp UIL Fpl propongono lo sviluppo e l'estensione del welfare contrattuale, partendo dai bisogni delle persone e delle aziende.

Il CCNL dovrà introdurre e regolamentare anche per i lavoratori della sanità privata :

- **l'istituzione immediata della previdenza complementare con estensione generalizzata** quale secondo pilastro del sistema previdenziale in particolare nei confronti delle giovani generazioni, al fine di assicurare una dignitosa copertura pensionistica. In questo quadro l'attuale definizione delle voci che compongono il TFR vanno profondamente riviste.
- **la costituzione rapida di una forma di sanità integrativa.**

In questo quadro, è necessario superare le forme di welfare aziendale promosse in modo unilaterale dalle imprese, riconducendole ad un sistema di aggregazione contributiva e di offerta che, in una logica di economia di scala, possa offrire ai lavoratori e alle loro famiglie risposte di maggiore solidità e diffusività nel settore.

Forme, anche innovative e integrative di welfare aziendale potranno essere individuate e disciplinate dalla contrattazione di secondo livello, in particolare nell'individuazione di servizi che vadano incontro alle concrete difficoltà quotidiane dei lavoratori e delle lavoratrici.

Recepimento del Testo Unico sulla Rappresentanza firmato da CGIL Cisl UIL e parti datoriali

Si rende necessario, anche al fine di dirimere controversie e individuare forme sanzionatorie per tutte le parti firmatarie del CCNL, l'integrale recepimento del Testo unico sulla rappresentanza.

In particolare, conformemente a quanto previsto dalla parte quarta del TU, il CCNL dovrà determinare le conseguenze sanzionatorie per gli eventuali comportamenti che impediscono l'esigibilità del CCNL.

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 periodo di carenza contrattuale dall'ultimo rinnovo del biennio economico 2006-2007 e prevedono una innovata integrazione tra il livello di contrattazione nazionale e quello decentrato ulteriormente implementato.

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.

WELFARE CONTRATTUALE

CONCLUSIONI



#CONTRATTOSUBBITO

