



# ***I* ipotesi di *P*iattaforma ***CCNL 2006-2009*** **del *C*omparto *S*anità****

## **Premessa**

Con la piattaforma per il rinnovo del CCNL della sanità 2006 – 2009, le Organizzazioni Sindacali CGIL FP CISL FP UIL FPL, nel confermare l'essenzialità e l'importanza del sistema sanitario nazionale, universale e pubblico, 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

Il rinnovo del contratto dovrà misurarsi con la complessità dei processi in atto nel Sistema Sanitario Nazionale e, più in generale, nel settore del servizio pubblico, caratterizzati spesso da ambiguità e contraddizioni e sottoposti ad una strumentale campagna di denigrazione dei lavoratori pubblici.

Il Servizio Sanitario Nazionale è interessato da processi riorganizzativi collegati al pieno dispiegarsi della riforma del titolo V della Costituzione, che vede le Regioni rivendicare piena autonomia nella gestione e controllo dei propri sistemi sanitari. Contemporaneamente è andato crescendo il peso delle esternalizzazioni dei servizi e della precarizzazione del lavoro.

CGIL FP CISL FP UIL FPL condividono la necessità di modernizzare il sistema sanitario, di correggerne errori e distorsioni che stanno portando a forme snaturate di aziendalismo ed ad altrettanto inaccettabili aspetti di centralismo regionale.

Allo stesso modo CGIL FP CISL FP UIL FPL rifiutano tutte le modalità del lavoro che anziché produrre un valore aggiunto al sistema attraverso l'adeguato utilizzo della flessibilità hanno prodotto instabilità organizzativa, precarietà, forme di sfruttamento e di ricatto individuale: situazioni che hanno favorito il clientelismo e l'ingerenza di logiche politiche attraverso il sistema di appalti e convenzioni, al di fuori delle verifiche dei livelli di qualità e dei costi dei servizi erogati.

Vanno anche respinte con forza le accuse nei confronti del lavoro pubblico, che addossano ai lavoratori colpe e responsabilità che non sono loro e che offendono la dignità di quanti – e sono la stragrande maggioranza – contribuiscono con professionalità ed impegno allo svolgimento dei compiti istituzionali, in condizioni strutturali, organizzative ed economiche deficitarie, se non al limite della sopportabilità.

Il vero obiettivo di questo attacco è il servizio pubblico in quanto tale ed i principi stessi che ne sono alla base: dalla coesione sociale, all'equità, all'universalità e solidarietà.

E' allora necessario evidenziare la funzione del lavoro pubblico come espressione concreta delle funzioni e del ruolo dello Stato, come strumento per la realizzazione ed il rafforzamento dei diritti di cittadinanza. E' necessario rilanciare l'immagine del servizio pubblico come fattore indispensabile di civiltà, di democraticità, di opportunità di sviluppo del Paese.

Per fare questo si dovranno affrontare le rilevanti e critiche sfide cui si trova di fronte il sistema dei servizi – ed in particolare quello di tutela della salute - con politiche e strumenti efficaci, con una radicale eliminazione di sprechi e sperperi, con il recupero di più elevati livelli di soddisfazione degli utenti. Interventi tutti che non possono più essere affidati a provvedimenti estemporanei, a modificazioni di questa o quella legge, alla emanazione di linee di indirizzo, ma possono derivare solo dalla capacità di recuperare una progettualità complessiva che dia risposte organiche, coordinate e bilanciate.

CGIL FP CISL FP UIL FPL sono pronte a confrontarsi sulle proposte che arriveranno da parte delle amministrazioni ed a sostenere l'impegno di chi punta alla modernizzazione, efficientizzazione e moralizzazione delle nostre Aziende, ma non ad assumere su di sé e sui lavoratori che rappresentano le responsabilità dell'inerzia politica e gestionale che rischia di portare al degrado i nostri servizi.

Questo è anche il senso del Memorandum sottoscritto con il Governo, con il quale abbiamo fissato obiettivi strategici, anche specificatamente pesati per la sanità.

La portata innovativa del Memorandum dovrà trovare proprio nel contratto gli strumenti che portano alla crescita della qualità dei servizi, attraverso un rafforzamento della contrattazione decentrata che riconosca il valore del lavoro degli addetti, della loro professionalità e del loro ruolo, nell'ambito di un sistema fortemente connotato in senso meritocratico, supportata da un modello di valutazione permanente che preveda anche forme di coinvolgimento dei cittadini.

E' con riferimento a questo contesto che gli obiettivi centrali per il rinnovo del contratto attorno ai quali si sviluppa la piattaforma rivendicativa sono:

- il recupero e l'incremento salariale, attraverso una piattaforma quadriennale per parte normativa e che interessa entrambi i bienni per la parte economica
- la stabilizzazione del lavoro precario e la reinternalizzazione dei servizi
- la piena valorizzazione e integrazione delle nuove e maggiori competenze e responsabilità acquisite dagli operatori del SSN
- la partecipazione agli obiettivi meritocratici del memorandum attraverso la costruzione di un sistema di valutazione capace di riconoscere il valore del lavoro e della professionalità nei risultati raggiunti
- l'introduzione di strumenti sanzionatori per il mancato rispetto dei contratti collettivi da parte delle amministrazioni.

## **PARTE ECONOMICA**

CGIL FP CISL FP UIL FPL ritengono che il rinnovo contrattuale 2006-2009 deve privilegiare una politica salariale e retributiva del personale del sistema sanitario nazionale, adeguata alla necessaria e non più rinviabile valorizzazione delle nuove competenze e responsabilità di tutti i lavoratori della sanità, introdotte 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 CGIL FP CISL FP UIL FPL presentano una piattaforma che interessa il quadriennio normativo 2006-2009 ed entrambi i bienni economici 2006-2007 e 2008-2009 e chiedono:

- ◆ il rispetto e la valorizzazione dell'accordo del 29 maggio 2007 sottoscritto dal Governo e da CGIL CISL UIL per il biennio contrattuale 2006-2007 per garantire la difesa del potere d'acquisto con un incremento salariale non inferiore al biennio precedente, attraverso un congruo incremento nei tabellari delle componenti fisse e continuative della retribuzione
- ◆ le risorse, per il secondo biennio contrattuale 2008-2009, che superino le rigidità dell'attuale sistema e permettano di adeguare in maniera significativa le retribuzioni fisse e continuative e di privilegiare quel processo di valorizzazione importante per le professionalità del servizio sanitario nazionale.

Obiettivi che per CGIL FP CISL FP UIL FPL non sono più rinviabili per due principali ragioni:

- la necessità di motivare e valorizzare l'impegno di tutti i lavoratori, chiamati in questa fase di trasformazioni, ad un maggiore impegno, competenza, flessibilità e responsabilizzazione, anche attraverso la verifica del sistema di classificazione del personale
- la necessità di colmare il differenziale economico fra le tre aree contrattuali: dirigenza Sanitaria-Tecnica-Professionale-Amministrativa, dirigenza medica e personale del comparto. Tale differenza non trova fondamento nei nuovi modelli organizzativi caratterizzati da forte integrazione fra le diverse professioni, dai livelli di responsabilizzazione e autonomia professionale raggiunta dal personale del comparto, con l'accresciuto peso dell'apporto professionale degli operatori all'interno dei processi organizzativi. Per queste ragioni CGIL FP CISL FP UIL FPL ritengono necessario proporre la contestualità nell'affrontare gli istituti contrattuali economici e normativi comuni del comparto e della dirigenza, anche al fine di raccordare le disposizioni contrattuali che non ammettono soluzioni diversificate e che coinvolgono allo stesso modo tutto il personale
- ◆ il riconoscimento di un'ulteriore quota di risorse aggiuntive regionali in entità debitamente rivalutata rispetto i precedenti contratti. Tale quota si può

recuperare anche attraverso un programma permanente di eliminazione degli sprechi e delle spese inutili del sistema.

A tal proposito CGIL FP CISL FP UIL FPL propongono:

- l'ottimizzazione delle professionalità presenti in azienda piuttosto che l'utilizzo di contratti privati, consulenze o altre tipologie di rapporto di lavoro
  - il recupero delle diseconomie prodotte dalle diverse tipologie di esternalizzazione dei servizi, attivazione di società miste ecc., una maggiore appropriatezza delle prestazioni e una più efficace ed efficiente organizzazione del lavoro
- ◆ la conferma dell'attuale sistema di finanziamento dei fondi contrattuali per la valorizzazione della contrattazione decentrata integrativa, quale strumento essenziale per la qualificazione dei servizi e lo sviluppo professionale dei lavoratori
- ◆ il recupero di risorse, attraverso una nuova regolamentazione, partendo dalla valutazione delle dimensioni del fenomeno delle "prestazioni aggiuntive" previste dalla Legge 1 del 2002, ipotizzandone la gestione con vigenti e/o nuovi istituti contrattuali
- ◆ il recupero delle risorse contrattuali destinate alla retribuzione di lavoro straordinario, delle pronte disponibilità ecc... effettuate oltre i limiti contrattuali previsti e finalizzate a compensare la carenza di una adeguata programmazione del fabbisogno di personale e dell'organizzazione del lavoro
- Queste risorse devono essere recuperate attraverso un piano di rientro contrattato con le organizzazioni sindacali, in caso diverso si rende necessario prevedere:
- la maggiorazione economica superiore per le prestazioni effettuate dai lavoratori oltre i limiti contrattuali previsti
  - il finanziamento di tali prestazioni con le risorse del bilancio, superando l'improprio utilizzo dei fondi contrattuali aziendali
  - l'individuazione di apposite sanzioni nei confronti della direzioni inadempienti, al fine di sollecitare un'adeguata programmazione del fabbisogno di personale e dell'organizzazione del lavoro
- ◆ la rivisitazione delle modalità di applicazione dell'indennità di particolari condizioni di lavoro demandando alla contrattazione decentrata aziendale la verifica delle reali situazioni di disagio lavorativo, al fine di riconoscere la loro attribuzione a quanti vi sono sottoposti, a prescindere dai profili e dai servizi di appartenenza. In questo ambito si devono superare, ad esempio, le inique discriminazioni relative alla figura dell'OSS.
- Allo stesso modo si deve superare il concetto di servizio inteso come unità operativa, e adeguarlo in sede di contrattazione aziendale ai nuovi modelli organizzativi quali ad esempio i dipartimenti ecc... al fine di superare le discriminazioni che si sono prodotte, ad esempio nell'applicazione dell'indennità di terapia intensiva per le aree di emergenza
- ◆ l'omogeneizzazione fra il contratto del comparto e della dirigenza con l'inserimento di un criterio di adeguamento automatico di tutti gli istituti contrattuali riferiti alle condizioni di lavoro, che nell'ambito dei contratti dell'area III e IV sono valorizzati diversamente, sia per gli aspetti economici che

regolamentari. Peraltro tale previsione di omogeneizzazione è indicata dalle dichiarazioni congiunte siglate da Aran e OO.SS. nei precedenti contratti e da numerose rivendicazioni già avanzate in precedenza da CGIL FP CISL FP UIL FPL.

In particolare ci si riferisce al riconoscimento del disagio notturno e all'adeguamento dei fondi contrattuali con le risorse del bilancio in caso di attivazione di nuovi servizi.

- ◆ l'individuazione di principi che permettano di finalizzare le risorse dei fondi del salario accessorio, in particolare la produttività, ai risultati quantitativi e qualitativi, verificabili a livello aziendale, e ad una maggiore valorizzazione della diversa complessità organizzativa e dei diversi carichi di lavoro sostenuti nelle unità operative, nei dipartimenti, nei servizi e negli uffici.

In relazione a questo ultimo obiettivo sarà compito della contrattazione integrativa individuare i criteri necessari per collegare direttamente ai risultati di sistema e singoli le ulteriori risorse recuperate e prodotte, anche attraverso le modifiche organizzative apportate sulla base delle informazioni provenienti dal sistema di valutazione.

In quest'ottica innovativa i sistemi di valutazione possono generare risorse e contribuire a migliorare e valorizzare il clima organizzativo, attraverso il riconoscimento del valore dell'apporto dei lavoratori, e a produrre quegli interventi organizzativi necessari al miglioramento del sistema stesso, piuttosto che nuove frustrazioni per gli operatori.

Lo strumento della valutazione, come metodo permanente di misurazione dei risultati conseguiti, assume quindi un ruolo strategico, secondo quanto indicato anche nel memorandum.

E' necessario prevedere un modello di valutazione - permanente, trasparente e condiviso - a tutti i livelli dei risultati conseguiti rispetto gli obiettivi indicati a livello di struttura e di servizio. In questo modo la valutazione dell'attività svolta dal singolo lavoratore all'interno dell'equipe, sulla base del parametro dei risultati raggiunti acquisisce un significato diverso dal "mero giudizio individuale".

Un sistema di valutazione che sia utile a produrre e diffondere informazioni di qualità, in via continuativa, sui risultati effettivamente conseguiti anche sulla base di indagini sulla percezione dell'utenza raccolte attraverso modalità che andranno definite tra le parti.

## **PARTE NORMATIVA**

### **Assetto Contrattuale**

L'intesa sul lavoro pubblico e sulla riorganizzazione della pubblica amministrazione – il cosiddetto memorandum – viene ritenuta da CGIL FP CISL FP UIL FPL uno strumento innovativo per rilanciare la qualità dei servizi pubblici a difesa dell'esigibilità dei diritti dei cittadini e per riconoscere il ruolo essenziale del lavoro pubblico.

Il contratto di lavoro è, entro le linee tracciate dal memorandum, lo strumento in grado di favorire e di individuare quelle leve organizzative e retributive che debbono rendere concreta ed esigibile l'efficacia e l'efficienza del nostro modello di welfare.

FP CGIL CISL FP UIL FPL per queste ragioni ritengono che il modello di decentramento configuratosi con la modifica del Titolo V della Costituzione non possa prescindere dai contenuti innovativi introdotti con il memorandum, in modo che questo rinnovo contrattuale veda Governo e Regioni impegnati in un confronto con le OO.SS che porti ad un progetto di riqualificazione del servizio pubblico, attraverso l'incremento delle risorse da investire nella professionalità degli operatori, negli assetti organizzativi, riconoscendo il ruolo essenziale della contrattazione decentrata.

Inoltre il contratto deve essere qualificato come strumento per riorganizzare, riconvertire e promuovere nuove scelte organizzative in grado, attraverso la partecipazione dei singoli lavoratori ai risultati conseguiti, di autogenerare risorse e strumenti per le politiche di promozione e valorizzazione dei singoli lavoratori, per queste ragioni non deve essere considerato solo come una fonte di spesa e quindi di maggior costo complessivo dei servizi.

Il contratto di lavoro realizza tutti gli strumenti di corretto posizionamento dei lavoratori sulla base della qualifica acquisita all'accesso, ma soprattutto permette di riconoscere ed apprezzare, attraverso il sistema delle carriere orizzontali e verticali, la crescita delle competenze e le nuove responsabilità professionali e gestionali assegnate e acquisite nel tempo dai singoli lavoratori.

Nell'ambito del contratto nazionale, le cui competenze non devono essere prevaricate dalle leggi a nessun livello, si devono ricercare quelle indicazioni a sostegno della totale contrattualizzazione del rapporto di lavoro, della disciplina della contrattazione integrativa locale e dell'esercizio dei diversi livelli di responsabilità per la reale suddivisione fra potere di indirizzo politico e potere decisionali.

Inoltre il contratto di lavoro a livello nazionale deve ricercare tutti quei strumenti utili, da declinare a livello locale sulla base delle diverse esigenze e istanze territoriali, per ricercare una reale efficacia del sistema attraverso strumenti di verifica, valutazione e intervento su tutte le forme di spreco e di utilizzo improprio dei servizi pubblici.

Infine il contratto deve ricercare i percorsi necessari per un ruolo attivo dei cittadini nella valutazione dei servizi erogati al fine di riconoscere il loro contributo essenziale per il miglioramento della qualità dei servizi, attraverso la verifica della qualità percepita e del livello di soddisfazione complessivo sui servizi erogati.

## **Livelli Contrattuali**

Per queste ragioni FP CGIL CISL FP UIL FPL ritengono indispensabile valorizzare ulteriormente l'attuale assetto contrattuale basato sullo sviluppo degli strumenti di confronto a livello nazionale congiuntamente con il Governo e la Conferenza delle Regioni; al fine di definire le politiche generali relative alla contrattazione, alla quantità e all'allocazione delle risorse.

FP CGIL CISL FP UIL FPL ritengono che l'assetto contrattuale deve fondarsi sul livello di contrattazione nazionale, che deve garantire la tutela generale, e sul livello di contrattazione decentrata integrativa, articolato a sua volta in un ambito regionale ed un ambito aziendale.

La ripartizione di competenze nazionali e competenze aziendali/regionali, realizzano un intreccio positivo non caratterizzato da una gerarchia di potere ma, più semplicemente, da una definizione di ruoli attraverso la quale, ogni livello, per la parte che gli compete, contribuisce a realizzare l'obiettivo condiviso, ripartendo le specifiche materie fra i vari livelli.

In particolare le materie e le competenze devono essere suddivise fra i vari livelli secondo il seguente schema generale:

- **LIVELLO DI CONTRATTAZIONE NAZIONALE:**

che provvede all'applicazione, conferma e ampliamento di quanto stabilito nella normativa vigente, al fine di dare stabilità alle scelte e alle metodologie già concordate nel precedente CCNL.

- **LIVELLO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA:**

che riguarderà, oltre alle materie ad essa specificamente rinviate dal CCNL, anche altre materie ed istituti relativi al contratto di lavoro sui quali la contrattazione nazionale non è intervenuta e che sarà articolato in

- **ambito aziendale:**

La contrattazione aziendale dovrà essere consolidata implementando l'attuale sistema delle relazioni sindacali, definendo tempi certi di contrattazione e dovrà poter utilizzare le risorse economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti o a somme derivanti dal bilancio generale dell'azienda.

- **ambito regionale:**

per il quale si deve valorizzare l'attuale sistema di coordinamento introdotto con l'articolo 7 del CCNL 2002-2005, al fine di rendere possibile la partecipazione delle OO.SS. di categoria ai momenti concertativi di governo del settore ed alle scelte degli investimenti.

Anche a questo livello vanno inoltre previsti momenti di confronto, che consentano, attraverso una corretta disciplina degli appalti, convenzioni e nuovi rapporti di lavoro, di tutelare i diritti e le condizioni di lavoro di questi lavoratori e di raggiungere gli obiettivi indicati dal memorandum di reinternalizzazione dei servizi per le attività "istituzionali".

La sede regionale potrà inoltre esercitare un importante ruolo di monitoraggio dell'applicazione del CCNL.

In termini di innovazione, seguendo le previsioni del memorandum la contrattazione integrativa locale deve poter incidere anche su quei processi che prevedono forme aggregate e/o di integrazione per l'erogazione dei servizi e finalizzate a garantire reale economicità a presidio della qualità delle politiche e delle risorse, senza per questo prevedere ulteriori livelli di contrattazione.

## **Relazioni Sindacali**

Il sistema contrattuale, come indicato nella premessa, richiede nel suo complesso una maggiore valorizzazione del ruolo della contrattazione decentrata integrativa prevedendo fra le materie di confronto tutti gli ambiti relativi alla riorganizzazione dei servizi e alla efficienza ed efficacia del sistema.

Per questa ragione è necessario innanzitutto rafforzare il diritto di informazione preventiva e far rientrare nell'ambito della contrattazione tutte le materie attinenti al salario dei lavoratori e all'organizzazione dei servizi, alla programmazione del lavoro (inclusi i temi degli orari di lavoro e di servizio) e del fabbisogno del personale.

In questo ambito è essenziale collegare la contrattazione decentrata integrativa ai risultati quantitativi e qualitativi verificati nelle singole strutture sulla base di criteri preventivamente contrattati.

## **Sistema Sanzionatorio**

CGIL FP CISL FP UIL FPL ritengono necessario introdurre norme e meccanismi che conferiscano maggiore ed immediata coerenza agli obblighi derivanti dai Contratti Collettivi, nazionali e integrativi, attraverso la previsione di ulteriori sanzioni nei confronti di Aziende ed enti che si rendano responsabili di ritardi ed inadempienze nell'applicazione dei diversi istituti, a partire da quelli con più pesanti ricadute sulle condizioni di lavoro quali l'orario, la pronta disponibilità, ecc...

## **Precarietà**

### **Precariato**

CGIL FP CISL FP UIL FPL in applicazione alla previsione del memorandum ritengono necessario privilegiare, anche attraverso adeguati percorsi contrattuali e con appositi finanziamenti, la stabilizzazione di tutti i rapporti di lavoro precario, nell'arco della vigenza contrattuale, al fine di rientrare nei parametri di casualità e quantità, già definiti con il contratto nazionale integrativo del 2001 e sulla base di una apposita programmazione del fabbisogno di personale contrattata a livello locale.

In questa fase di programmazione della stabilizzazione, occorre riconoscere ai lavoratori precari che impegnano organicamente la loro professionalità nell'assetto organizzativo tutte le tutele previste dal contratto di lavoro, comprese le opportunità di carriera professionale e di valutazione del proprio impegno per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e del relativo salario accessorio.

### **Esternalizzazioni**

Il memorandum introduce un importante obiettivo di efficienza ed efficacia del servizio sanitario nazionale, di equità e trasparenza per il sistema dei servizi pubblici e di dignità di quei lavoratori impiegati nei servizi esternalizzati e "sfruttati" attraverso fenomeni di dumping salariale e il mancato rispetto di tutele minime.

Nel precedente rinnovo contrattuale CGIL FP CISL FP UIL FPL hanno chiesto ed ottenuto l'inserimento di questa materia fra quelle oggetto di contrattazione, in questo rinnovo contrattuale, come previsto con il memorandum, si rende necessaria una reale valutazione delle ragioni e dei rischi delle esternalizzazioni e di una loro reinternalizzazione quando riguardano attività "istituzionali" per le quali il servizio sanitario nazionale è in grado di garantirne il controllo e le adeguate professionalità.

Inoltre si deve prevedere che per le attività "istituzionali" esternalizzate, sulla base di parametri condivisi e di verificata efficienza ed efficacia, siano applicati gli stessi livelli salariali del contratto della sanità.

Il "governo" dei processi di esternalizzazione è quantomai urgente nel servizio sanitario nazionale, considerato che, in questi ultimi anni, rappresenta uno dei settori della pubblica amministrazione investito maggiormente e in modo crescente dal fenomeno.

## **Organizzazione del Lavoro**

Il lavoro di tutti gli operatori nell'ambito del servizio sanitario nazionale è lo strumento fondamentale per la qualificazione del sistema e l'introduzione di quelle necessarie correzioni al sistema stesso.

Il lavoro in sanità presenta un suo percorso evolutivo strategico per il sistema stesso. Basti pensare all'evoluzione delle professioni sanitarie e delle figure dell'assistenza che 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-economici e di tutti i servizi amministrativi, a seguito dell'evoluzione tecnica e dell'introduzione dell'informatica.

Questa innovazione delle figure professionali deve essere capitalizzata nel sistema sanitario nazionale e deve prevedere le adeguate innovazioni contrattuali in continuità con l'area della dirigenza, 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.

Il lavoro in sanità richiede l'acquisizione da parte di tutti i lavoratori della logica del "prendersi cura" dell'utente nella continuità assistenziale fra ospedale e territorio e necessita di politiche organizzative in grado di promuovere il benessere organizzativo per i lavoratori, quale strumento essenziale per il miglioramento della qualità del servizio.

Occorre a tal fine potenziare i modelli organizzativi territoriali spostando, in una logica di razionalizzazione delle strutture ospedaliere, risorse verso quei servizi, che sono i primi ad accogliere e rilevare i bisogni di salute.

CGIL FP CISL FP UIL FPL ritengono indispensabile al fine di valorizzare l'identità lavorativa di tutti i lavoratori, l'avvio senza ulteriori ritardi di un intervento organizzativo che permetta di rimettere al centro, anche attraverso le scelte del rinnovo contrattuale, ma soprattutto attraverso modelli organizzativi adeguati, la motivazione e l'investimento sui lavoratori.

In questi anni il perdurare di una situazione di costante diminuzione di investimenti economici sul personale, sulla garanzia del turn over, e sull'adeguamento degli organici ai reali fabbisogni ha determinato importanti situazioni di disagio organizzativo con evidenti ripercussioni anche sulla qualità dei servizi erogati.

Tali situazioni inoltre sono aggravate con l'introduzione di quei strumenti legislativi, quali le prestazioni aggiuntive per il personale infermieristico e i tecnici di radiologia medica, che per ovviare ai problemi organizzativi hanno, in molte situazioni, "aggirato" il rispetto delle tutele minime dell'orario di lavoro ordinario.

In questo periodo sono aumentati i fenomeni di stress occupazionale con il relativo coinvolgimento dei lavoratori in processi di tensione all'interno dell'ambiente di lavoro, i fenomeni di burn out con evidenti risultati di esaurimento fisico, emozionale e mentale

fino ai sempre più frequenti fenomeni di mobbing realizzati anche attraverso la totale non curanza organizzativa delle direzioni strategiche.

Per queste ragioni si rende necessario promuovere percorsi che favoriscono il benessere organizzativo inteso come l'incrocio fra realizzazione dei bisogni individuali di crescita e raggiungimento degli obiettivi organizzativi, costruendo una corretta politica degli orari di lavoro che garantisca il recupero psicofisico.

A tal fine è necessario promuovere modelli organizzativi adeguati, cultura, stili di leadership e apprendimento organizzativo continuo per tutti i lavoratori.

In questo modo si potrà realizzare una reale efficienza ed efficacia del sistema organizzativo e nel contempo soddisfazione di tutti i singoli lavoratori. Questa cultura del lavoro, dell'impegno del singolo e di una gestione organizzativa adeguata richiede scelte di programmazione dei servizi e contrattuali altrettanto adeguate a questi obiettivi.

Con la consapevolezza che soltanto con una organizzazione del lavoro che ponga al centro la garanzia del diritto alla salute dei cittadini si può intervenire su distorsioni quali i tempi di attesa delle prestazioni (liste di attesa) e sulla cultura dell'accoglienza e l'appropriatezza delle cure.

## **Sicurezza sul Lavoro**

Le tematiche dell'organizzazione del lavoro e la promozione di modelli organizzativi non possono non includere gli aspetti della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per questa ragione CGIL FP CISL FP UIL FPL ritengono necessario:

- rafforzare il recepimento nel CCNL e nella contrattazione di 2° livello della legge 626/94, vincolando – tra l'altro – le Aziende a fornire il piano annuale degli interventi in materia di salute e sicurezza riguardo all'ambiente di lavoro, nel quale opera il personale e nel quale vengono ospitati gli utenti
- predisporre la programmazione delle visite periodiche, salvaguardando comunque le esigenze contingenti
- garantire la piena agibilità degli Rappresentanti dei Lavoratori della sicurezza incrementando il monte ore dei permessi loro attribuiti, consentendo il recupero dei permessi non fruiti a favore di altri RLS e prevedendo ulteriori forme di coinvolgimento in confronti che abbiano implicazioni con la salute e sicurezza.

La logica della prevenzione non può prescindere dalla formazione e, in particolare, da quella coerente con le specificità di rischio. Per questo una quota delle risorse previste per la formazione va destinata a piani formativi specifici, rivolti alle varie professionalità che operano nei servizi.

## **Classificazione del Personale**

CGIL FP CISL FP UIL FPL ritengono che l'attuale sistema ordinamentale del personale che ha coniugato importanti fasi di cambiamento istituzionale, organizzativo e professionale del sistema sanitario nazionale, a regime deve essere valorizzato e nel contempo adeguato all'evoluzione del settore, al fine di meglio rispondere alla necessaria qualificazione delle prestazioni e della carriera del personale.

Le ragioni della necessità di una rivisitazione del sistema si possono riassumere in questo modo:

- L'evoluzione delle professioni sanitarie, sociali, dell'assistenza, tecniche ed amministrative
- L'evoluzione dei sistemi di classificazione anche con riferimento ai percorsi di carriera verticali ed orizzontali
- L'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e dei modelli organizzativi
- I sistemi di finanziamento dei contratti di lavoro nazionale e decentrato nelle sue articolazioni: regionale e aziendale per tutti gli aspetti come la carriera orizzontale, e altre riqualificazioni dei lavoratori.

In attesa di valutare compiutamente l'impatto dell'attuale sistema di classificazione a livello locale si rende importante e necessario nel frattempo raggiungere alcuni obiettivi che rispondano alle previsioni legislative quali la Legge 43 del 2006 per le professioni sanitarie e in analogia per gli assistenti sociali e alla evoluzione organizzativa per le figure dell'assistenza e quelle tecniche e amministrative.

Il rinnovo contrattuale può rappresentare un'occasione per promuovere ulteriormente modelli organizzativi in grado di ottimizzare l'evoluzione professionale e l'autonomia acquisita da tutte le professioni e in particolare realizzare:

- per le professioni sanitarie e sociali l'istituzione, su tutto il territorio nazionale, dei dipartimenti delle professioni sanitarie e sociali diretti in modo autonomo da un dirigente delle stesse. Attraverso i dipartimenti va rilanciato e potenziato il lavoro in equipe multidisciplinare quale strumento di integrazione dei saperi al fine di rendere sempre più efficaci le prestazioni assistenziali. La completa attuazione della Legge 251, il riconoscimento della laurea magistrale e delle norme contrattuali introdotte con il CCNL della dirigenza, nonché l'applicazione del sistema degli incarichi di struttura semplice e complessa e del relativo salario di posizione
- per gli operatori dei servizi amministrativi e tecnici, in coerenza con i nuovi modelli organizzativi superare definitivamente, attraverso un'applicazione della classificazione che ne espliciti tutte le potenzialità innovative, una divisione del lavoro amministrativo che ancora resiste e che risale troppo spesso al vecchio sistema delle carriere. Pertanto il lavoro amministrativo deve essere riqualificato anche attraverso l'ulteriore valorizzazione di figure professionali polivalenti.

### **CGIL FP CISL FP UIL FPL chiedono:**

- il riconoscimento delle funzioni di coordinamento del professionista coordinatore, ai sensi dell'articolo 6 della Legge 43 del 2006, previa acquisizione del titolo di master

in management, collegato a un percorso di esperienza dall'interno per una maggiore valorizzazione della professionalità acquisita, attraverso:

- la valorizzazione economica della funzione di coordinamento, sulla base del diverso livello di responsabilità collegato alla tipologia delle strutture aziendali
  - la previsione del finanziamento a carico dei bilanci aziendali dell'indennità di coordinamento e dell'eventuale posizione a seguito dell'individuazione di ogni nuovo incarico di coordinamento, previsione già definita nel contratto della dirigenza e utile a promuovere una maggiore responsabilizzazione della gestione aziendale
- la valorizzazione del professionista specialista inquadrato in categoria D e/o DS e in possesso del master specialistico in area clinica, della ricerca e della didattica con il riconoscimento, in fase sperimentale, di una specifica indennità professionale collegata all'attribuzione di uno specifico incarico professionale, e per il periodo di durata dell'incarico stesso. Tale incarico sarà individuato sulla base di un apposito regolamento definito previa contrattazione con le OO.SS. che permetta di collegare l'incarico al modello organizzativo presente in azienda e di determinare condizioni di obiettività e trasparenza nella scelta del professionista
  - nell'ambito delle professioni sanitarie è necessario prevedere il riconoscimento di particolari funzioni di tutoraggio e didattica, di specializzazione professionale e/o gestionale preventivamente individuate sulla base diversi modelli organizzativi
  - le innovazioni sopra individuate per le professioni sanitarie devono essere ampliate agli assistenti sociali in continuità a quanto già previsto nei precedenti contratti, ma soprattutto rispetto il percorso di sviluppo formativo, professionale e organizzativo di questa figura professionale
  - la definizione di un percorso di valorizzazione professionale dell'OSS. Occorre che in tutte le Regioni si porti a compimento la formazione degli stessi, il loro compiuto inserimento nell'organizzazione del lavoro in quanto figura ad alta integrazione nell'assistenza territoriale ed ospedaliera, e che deve interfacciarsi con le diverse figure professionali (sanitarie e sociali) come previsto dal D.Lgs 229 del 1999 e dalla L. 328 del 2000. Pertanto all'OSS devono essere applicati tutti gli istituti del salario accessorio aziendale relativi ai servizi ove presta la propria attività
  - la valorizzazione delle figure amministrative e tecniche in continuità con i precedenti rinnovi contrattuali e prevedendo un apposito finanziamento per i percorsi di carriera orizzontale e verticale, finalizzati a riconoscere le nuove e maggiori competenze e responsabilità di questi lavoratori, sulla base dei modelli organizzativi, ma soprattutto per permettere ai lavoratori che svolgono le stesse funzioni di essere inquadrati nella stessa categoria e di poter raggiungere lo stesso livello economico.
    - Si rende inoltre necessario per queste figure professionali prevedere il riconoscimento di particolari funzioni di responsabilità professionale e/o gestionale direttamente collegate agli assetti organizzativi

### **Nell'ambito del sistema di classificazione**

Rivedere alla luce delle innovazioni legislative e professionali intervenute e come già previsto dal memorandum la normativa degli accessi, superando tutte le parti in contrasto con la contrattualizzazione del rapporto di lavoro e con i contratti di lavoro, in particolare le incongruenze previste dalla Dpr. 220 del 2001 relativamente ai percorsi verticali di carriera. Occorre peraltro, nella rivisitazione del Dpr. 220, risolvere il problema dell'accesso dei lavoratori stranieri.

CGIL FP CISL FP UIL FPL chiedono di aggiornare le norme relative ai requisiti di accesso della categoria C come già previsto dalla dichiarazione congiunta n. 1 del CCNL 2004-2005.

CGIL FP CISL FP UIL FPL ritengono necessario per i profili sanitari riconosciuti con l'ultimo contratto in categoria C quali, ad esempio, gli infermieri generici, i massofisioterapisti ecc.. valutare eventuali intese e/o norme di riconoscimento dei titoli in corso di definizione a livello nazionale.

CGIL FP CISL FP UIL FPL ritengono necessario, nell'ambito di questo rinnovo contrattuale e per tutte le figure professionali, superare definitivamente i vincoli ancora presenti e collegati al precedente sistema di inquadramento del personale (ex DPR 761/1979) che non permettono di collegare i percorsi di evoluzione professionale alle reali necessità organizzative dei servizi.

## **Formazione**

La formazione deve necessariamente rientrare nel progetto strategico dell'ammmodernamento e della qualificazione dei servizi sanitari, per questa ragione è indispensabile perseguire obiettivi di formazione annuale e pluriennale permanente per tutte le figure professionali, oltre a quelli specifici previsti per i professionisti sanitari con l'ECM.

A tal fine si deve obbligatoriamente prevedere nell'ambito della vigenza contrattuale:

- ◆ Il rafforzamento del sistema dei crediti collegati all'ECM, attivando un sistema di monitoraggio della reale copertura e registrazione da parte dell'azienda dei crediti formativi e del livello qualitativo dell'offerta formativa
- ◆ L'individuazione di un sistema di finanziamento annuale e pluriennale certo della formazione permanente per tutti i lavoratori
- ◆ La previsione di uno specifico spazio temporale, anche durante l'orario di lavoro, per la formazione professionale di tutti i lavoratori
- ◆ La possibilità di costituzione di enti bilaterali di formazione, in via sperimentale, a partire dalle esperienze gestionali pubbliche in corso

## **Professione in Autonomia**

FP CGIL CISL FP UIL FPL stigmatizzano la degenerazione dell'esercizio della libera professione intramuraria, ormai lontana dai principi istitutivi, e divenuta, in molte situazioni, un percorso obbligato per i cittadini per accedere alle prestazioni essenziali.

FP CGIL CISL FP UIL FPL invece ritengono imprescindibile e non più differibile la necessità di regolamentare, per tutti i professionisti sanitari e sociali l'esercizio dell'attività in autonomia, a completamento del loro sviluppo professionale, al fine di garantire l'aumento di possibilità di accesso ai servizi, senza ulteriori costi per i cittadini.

Le prestazioni svolte in autonomia dovranno riguardare anche l'attivazione o implementazione dei servizi o linee di attività che prevedono l'effettuazione 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 .

## **Altri Istituti Contrattuali**

- ◆ Campo di applicazione: nel confermare il campo di applicazione del contratto vigente, CGIL FGP CISL FP UIL FPL ritengono necessario, nell'ambito del contratto nazionale, valorizzare tutte le specificità, quali, ad esempio quelle delle ARPA, degli Istituti Zooprofilattici, dei servizi di prevenzione e di emergenza e quelle professionali (i profili della L. 43/2006) che necessitano di una particolare attenzione per quanto riguarda gli aspetti di tipo normativo, professionale ed economico
- ◆ Mobilità: CGIL FP CISL FP UIL FPL ritengono fondamentale confermare l'istituto della mobilità come definito dai precedenti contratti, previo superamento delle norme sperimentali, peraltro decadute nel frattempo, e prevedere la contrattazione di specifiche regole per la mobilità territoriale e funzionale. Inoltre si rende necessario salvaguardare il principio che la mobilità del personale in presidi, servizi, uffici della Struttura diversa dalla sede di assegnazione, in relazione alle esigenze di servizio, deve essere definita previa contrattazione aziendale dei criteri e salvaguardando le prerogative in capo ai dirigenti sindacali e ai componenti delle RSU
- ◆ Part time: CGIL FP CISL FP UIL FPL ritengo importante considerare la normativa contrattuale sul lavoro a tempo parziale al fine di introdurre criteri finalizzati all'allargamento della platea degli aventi diritto, anche attraverso modalità di rotazione contrattate a livello locale
- ◆ Mensa: CGIL FP CISL FP UIL FPL ritengono necessario valutare questo istituto in omogeneità alle modificazioni intervenute in altri settori pubblici e privati e sulla base della maggiore presenza di servizi anche sul territorio, al fine di garantire l'esigibilità del diritto
- ◆ Indennità di trasferta CGIL FP CISL FP UIL FPL chiedono di superare i vincoli imposti da recenti normative e tutelare i lavoratori, in particolare gli ispettori dei servizi di prevenzione, Arpa ecc.. che prestano la propria attività in missione per l'azienda
- ◆ Sicurezza e coperture assicurative: CGIL FP CISL FP UIL FPL ritengono che il tema della sicurezza sul lavoro, argomento al centro dell'attenzione in questi mesi, include anche quello della tutela da garantire ai lavoratori, anche attraverso forme assicurative più adeguate alle nuove e sempre maggiori responsabilità in ambito penale e civile, di cui l'azienda deve farsi carico
- ◆ TFR: il contratto dovrà definire compiutamente l'applicazione dell'articolo 2120 in materia di TFR per la determinazione della sua base di calcolo
- ◆ Interpretazioni contrattuali: CGIL FP CISL FP UIL FPL propongono di ricercare un percorso preventivo di soluzione ai problemi applicativi del contratto limitando, così, l'insorgenza di conflitti, l'appesantimento di un eccessivo ricorso alla procedura di interpretazione autentica e le interpretazioni unilaterali delle norme contrattuali.

## ***In* Conclusion**

**Q**uesta **p**iattaforma 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 fra il livello di contrattazione nazionale e decentrato.

Tutto ciò richiede uno straordinario impegno delle Organizzazioni Sindacali nazionali, regionali, territoriali, aziendali e RSU e 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.

**I**nsieme in un forte e rappresentativo sindacato confederale potremo riaffermare il ruolo essenziale del contratto e del lavoro degli operatori, come indicato nel memorandum, per realizzare l'obiettivo di un servizio sanitario nazionale qualificato per tutti i cittadini.

**Roma, 21 giugno 2007**

