

Protocollo n.375 U - FP 2018

Roma 12 luglio 2018

Ai Segretari Generali
Ai Responsabili Regionali Sanità
Ai Responsabili Aree Metropolitane
All'Apparato Nazionale

Oggetto: trattativa rinnovo CCNL Sanità Privata 12 luglio 2018

Care Compagne e Cari Compagni,

L'incontro con AIOP e ARIS che si è tenuto oggi, è stato preceduto dalla presentazione della nuova delegazione trattante AIOP che, in sede ristretta, è così composta:

Capo Delegazione responsabile delle relazioni sindacali Dott. Guerino Nicchio

Dott. Prandini Alberto Veneto

Dott. Cerioli Renato Lombardia

Avv. Gallozzi Sonia AIOP Nazionale

A loro si affiancano due Consulenti del lavoro. La delegazione ARIS è rimasta invariata.

Per comodità di esposizione vi forniamo una sintesi della discussione sugli articoli che hanno formato oggetto del confronto.

Art. 1 Campo di applicazione. Come sapete la loro proposta è di escludere i Centri di Riabilitazione e le RSA, a carattere prevalentemente sanitario.

È stata decisa la costituzione di una commissione ristretta di cinque componenti che, partendo dalle norme sui LEA e dagli accreditamenti in vigore nelle varie Regioni, ha il compito di elaborare una proposta.

Art. 2 Disposizioni Generali. Concordato con alcune modifiche rispetto al testo attuale in ordine ai regolamenti aziendali.

Art. 3 Inscindibilità delle norme contrattuali. La loro richiesta è quella di considerare superate dal nuovo CCNL eventuali norme di miglior favore esistenti frutto di accordi aziendali. Per parte nostra abbiamo ribadito che deve restare l'attuale formulazione. In sede di esame finale del contratto si potrà definire un'eventuale diversa formulazione.

Art. 4. Decorrenza e durata. Condividono le decorrenze 1/1/2016 – 31/12/2018 e la parte relativa alle modalità della disdetta e di presentazione delle piattaforme. Mentre per quanto riguarda l'anticipazione IPCA, la questione è rinviata alla discussione sulla parte economica.

Art. 5 Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali. Concordato, è uguale a quanto previsto per il pubblico, fatto salvo ovvie differenze su quei servizi che il privato non eroga.

Artt. 6/7/8 Relazioni sindacali. Si sono riservati di esaminare il testo che avevano inviato e su cui vi abbiamo informato nelle note precedenti. Resta che, al momento, non assistiamo ad un tentativo di modificarle in senso peggiorativo. Il tema sarà trattato nel prossimo incontro.

Art. 9/10 Pari Opportunità e Mobbing. Hanno accettato la nostra proposta di applicare quanto previsto per i CUG. Per le strutture di piccole dimensioni, dove è oggettivamente difficile costituire i comitati, si prevede che possano essere costituiti a livello Regionale per tali strutture "associate". Il numero dei dipendenti sotto il quale i CUG sarebbero regionali non è definito, fra i 150 e i 200.

Art. 11 Assunzione. Concordato. L'articolo è buona parte stato riscritto, in particolare per quanto riguarda i diritti d'informazione per il neo assunto, e sulle norme relative alle privacy, in modo tale da fornire più garanzie per i lavoratori.

Art. 12 Documenti per l'assunzione. Concordato con modifiche, con l'obiettivo di diminuire il contenzioso che in questi anni si è prodotto, spesso a danno dei lavoratori.

Art. 13 Visite mediche. Concordato con modifiche derivanti dalla legge, in particolare quanto previsto dall'art. 41, comma 2 e 2bis, del D.Lgs 81/2008.

Si prevede che al lavoratore sono concessi permessi retribuiti per i lavoratori a turno, nel caso in cui gli accertamenti sanitari siano previsti durante il turno, ivi compreso il tragitto di andata e ritorno.

Art. 14 Periodo di prova. Concordato. Per la categoria A) e b) si passa dagli attuali 2 mesi, a 60 giorni di calendario. Per le restanti categorie 6 mesi. Il periodo di prova non è più sospeso solo in caso di malattia, ma in tutti i casi previsti dalle leggi.

La risoluzione del rapporto di lavoro, in questi casi, non sarà dopo 90 giorni di assenza, come adesso previsto, ma di 120 giorni.

È prevista la possibilità di essere esonerati dalla prova in caso di richiesta di trasferimento fra un'azienda e l'altra del medesimo gruppo.

Art. 15 Mansioni Superiori. L'articolo, molto delicato, non è da considerarsi "chiuso". Al momento al discussione verte sui seguenti punti:

Mantenimento dei 3 mesi per la categoria A). Unitariamente proponiamo che restino 3 mesi anche per la categoria B)

6 mesi per la categoria C) e, per loro, la categoria B)

9 mesi per le categorie D) – E) che non svolgono funzioni di coordinamento

24 mesi chi ha funzioni di coordinamento

Anche quest'ultimo punto è ancora aperto.

Quanto alla possibilità del demansionamento previsto dal nuovo art. 2120 del c.c, hanno accettato di definire una regolamentazione nelle relazioni sindacali.

Art. 16 Cumulo di mansioni. Concordato.

Art. 17 Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica. Concordato.

Art. 18 Orario di lavoro. Il tema è stato lungamente dibattuto e resta tutto aperto. I punti sui quali vi è convergenza sono:

- α) Resta l'attuale orario settimanale, cosa non scontata all'avvio del negoziato.
- β) I turni, come nel pubblico, non potranno superare le 12 ore continuative. Fatte salve esigenze eccezionali.
- χ) I criteri per la definizione dei turni sono oggetto di esame congiunto, entro i primi tre mesi dell'anno. Si prevede la verifica periodica, con le rappresentanze sindacali, sull'andamento dei turni
- δ) I programmati dovranno essere comunicati ai lavoratori con congruo anticipo
- ε) La distribuzione dell'orario di lavoro, resta materia di relazioni sindacali.
- φ) Resta come oggi, la multiperiodalità dell'orario di lavoro.
- γ) Nella definizione dei turni si dovrà tenere conto, per quanto possibile, di conciliare i tempi di vita e di lavoro. Inoltre, i turni dovranno essere predisposti in modo che l'eventuale debito orario, sia assorbito nell'ambito di periodi non superiori a sei mesi.

I punti ancora aperti sono:

- 1) Il periodo di riferimento per il calcolo della media delle 48 ore settimanali, propongono che passi da 12 mesi a 9 mesi. Noi abbiamo proposto 6 mesi come nel pubblico. Si riservano una risposta.
- 2) Tempi di vestizione e consegna. La loro proposta è di 14 minuti complessivi. Per parte nostra abbiamo proposto la norma prevista nel pubblico, fatte salve condizioni di miglior favore esistenti. È questo un punto sul quale si è dibattuto lungamente con varie proposte mediative, ma non ancora definito.
- 3) Consecutività delle 11 ore di riposto. Mentre condividono il principio e la previsione nel CCNL che devono essere garantite 11 ore di riposo consecutiva, concordano di introdurre

le due deroghe (formazione e riunioni di reparto) come è previsto nel pubblico. Propongono una terza deroga collegata all'effettuazione di lavoro straordinario. Se, ad esempio, un lavoratore deve effettuare ore di lavoro straordinarie (sempre nel limite di 180 annue) a causa di un imprevedibile necessità, il periodo di riposo non fruito, dovrà avvenire immediatamente. In caso eccezionali dovrà fruire delle ore di mancato riposo entro sette giorni.

Abbiamo ribadito, che la delicatezza dell'argomento potrà formare oggetto di valutazione finale nell'ambito dell'equilibrio complessivo del contratto.

Lavoro Agile. Non sono contrari, invieremo una nostra proposta.

Sono stati definiti altri tre incontri: 11-18-25 settembre.

Fraterni Saluti

Antonio Marchini
Comparto Sanità
FP CGIL Nazionale

Michele Vannini
Capo Area Sanità/SSAEP
FP CGIL Nazionale