

Roma 29 ottobre 2018

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

Oggetto: trattativa rinnovo CCNL Sanità Privata 24 e 25 ottobre

Care Compagne e Cari Compagni

Nelle due giornate di incontro con le controparti sono state affrontate alcune materie che rivestono una particolare importanza politica e di cui vi forniamo un sintetico resoconto, anche in ragione del fatto che l'esame delle materie non è concluso.

Relazioni Sindacali

Anzitutto sono stati affrontati gli articoli da 6 a 8 del vigente CCNL che riguardano il sistema delle relazioni sindacali.

L'articolo 6 delinea il quadro politico nel quale si esercitano le relazioni sindacali e la controparte ha accettato la proposta di riformulazione che unitariamente abbiamo presentato. Un testo nel quale, fermo restando l'autonomia delle parti, viene sottolineato il valore della partecipazione, del dialogo costruttivo, al fine della valorizzazione professionale di tutti i lavoratori e lavoratrici, anche con riferimento alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, del benessere organizzativo nonché la necessità di affrontare in maniera partecipata i cambiamenti di sistema in atto e attesi, per il governo dei processi riorganizzazione conseguenti.

Una novità significativa è rappresentata dall'inserimento di comune intento affinché nell'assegnazione degli appalti si tenga conto dei contratti sottoscritti dalla OO.SS maggiormente rappresentative, in ciò facendo riferimento all'intesa confederale con Confindustria del febbraio 2018, mentre il controllo è affidato alla contrattazione aziendale.

Viene precisato che l'attivazione del tavolo regionale avviene annualmente ovvero in un periodo temporale minore, su richiesta di una delle due parti.

L'articolo 7, il cui esame non è concluso del tutto, come sapete elenca le materie che sono rimesse alla contrattazione decentrata, Regionale e Aziendale.

Gli incontri hanno portato ad alcune convergenze: oltre a quanto già oggi previsto, si inserisce nel livello Regionale lo strumento del confronto sindacale, inserendo nuove materie oggetto di informazione, confronto e contrattazione.

Fra queste segnaliamo:

- la promozione di azioni positive e di pari opportunità
- l'attivazione della formazione permanente ai sensi dell'art. 6 della legge 53/2000
- la verifica dello stato di attuazione e applicazione delle normative regionali
- l'analisi e le proposte per contrastare il fenomeno del burn-out
- la verifica e l'implementazione delle misure di prevenzione dello stress da lavoro correlato

Quanto al livello aziendale, la nostra richiesta di mantenere le materie oggi previste non ha visto una loro opposizione, hanno formulato la richiesta di riordinare l'intera materia distinguendo ciò che è, già oggi, contrattazione, esame congiunto ecc.

Tale "riordino" potrà essere fatto esaminando nel merito gli articoli nei quali vi sono rimandi alle relazioni sindacali, sempre a condizione che ciò non comporti un arretramento rispetto a quanto oggi previsto, nonostante abbiano tenuto a precisare che non sarebbe nelle loro intenzioni.

Abbiamo proposto l'inserimento di nuove materie ad esempio: i criteri per la flessibilità orarie per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; le modalità applicative dei tempi di vestizione (ne parliamo più sotto, l'accesso alla mensa per i dipendenti delle ditte appaltatrici.

Su queste materie le controparti si sono dichiarate d'accordo.

Quanto al diritto di informazione previsto dall'articolo 8 viene inserito anche il confronto che si esercita nei tre livelli: nazionale, regionale e aziendale.

L'articolo è stato ampiamente riscritto e, in particolare, sono inserite, per la prima volta, le modalità e la tempistica in cui si esercita l'informazione e il confronto, oltre ovviamente alle materie.

Assegnazione a mansioni inferiori

Come sapete il Job Act ha modificato, in peggio, l'articolo 2013 del c.c. prevedendo due fattispecie di demansionamento: la prima a seguito di ristrutturazioni, modifiche degli assetti organizzativi che possono avere ricadute sull'occupazione, la seconda la possibilità, attraverso accordi individuali, di assegnare i lavoratori a mansioni inferiori, tematiche sulle quali la Confederazione si è più volte espressa nel recente passato.

Abbiamo ribadito la necessità di individuare gli strumenti contrattuali più consoni per contenere gli effetti che le due misure potrebbero produrre, avendo a mente quanto rivendichiamo nella Carta Universale dei Diritti, sapendo, che allo stato, le resistenze più marcate per un intervento contrattuale più forte pervengono dall'AIOP.

Orario di lavoro (art. 18)

Restano ancora aperti alcuni nodi, in particolare:

- le deroghe alle 11 ore di riposo per le quali abbiamo proposto lo stesso testo previsto nella sanità pubblica
- la definizione dell'orario convenzionale e le sue ricadute sulle assenze dal lavoro

Quanto al tema delle turnazioni, si è convenuto un testo nel quale, nel quale viene previsto che oltre tenere in considerazione, per quanto possibile, che nella loro programmazione si tenga conto delle particolari condizioni personali e familiari dei lavoratori, questi siano portati a conoscenza con sufficiente anticipo al fine di consentire ai lavoratori di conciliare il lavoro con la propria vita.

Tempi di vestizione

Come sapete per l'ARIS già sussiste un accordo nazionale che prevede la possibilità di definire, a livello aziendale, un tempo non oltre i 14 minuti ivi compresi eventuali tempi di consegna.

Dobbiamo tenere conto che in alcune strutture sono stati sottoscritti accordi che prevedono un tempo inferiore ai 14 minuti, ad esempio 10.

L'ipotesi sulla quale al momento vi è convergenza fra noi e le controparti, è quella di prevedere 15 minuti indipendentemente da eventuali consegne.

Lavoro notturno (art. 19)

L'articolo non ancora chiuso definitivamente in quanto è in sospenso se la media delle ore sono da calcolare su 7 giorni ovvero, come noi propendiamo, nelle 24 ore, fatto salva la possibilità di individuare periodi più ampi in sede di contrattazione aziendale.

Vi è invece accordo nell'assegnare alla contrattazione aziendale la possibilità di individuare causali ulteriori di esonero, anche temporaneo e volontariamente, oltre a quanto previsto dalle leggi.

Banca delle ore (art. 20)

L'articolo è stato ampiamente riscritto e, oltre che prevedere che la contrattazione aziendale potrà definirne il regolamento, è precisato che si tratta di uno strumento dei lavoratori e non, come avviene oggi troppo spesso, utilizzata dalle aziende in modo del tutto improprio, ad esempio per compensare debiti orari e addirittura per le ferie.

Orario di lavoro flessibile

Si tratta di un nuovo articolo che sostanzialmente ricalca nel contenuto quanto previsto nei CCNL dei lavoratori pubblici, con la precisazione, come ricordato più sopra, che l'attuazione, la regolamentazione è affidata al livello decentrato.

Lavoro flessibile (artt. da 21 a 26)

La materia è stata brevemente discussa ma non approfondita, in quanto la controparte ci ha consegnato una proposta complessiva scritta il primo giorno di trattativa. Argomento, dunque, sul quale torneremo.

Mentre per quanto riguarda il rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 21) allo stato vi sostanzialmente un accordo di massima, si tratterà di verificare la stesura dell'articolo che ci faranno pervenire.

Tale possibile accordo, in sintesi, prevede:

- Il mantenimento dell'attuale percentuale del 25%
- Il sistema di relazioni sindacali oggi previsto

- la possibilità di aumentare il lavoro supplementare per il PT orizzontale nel limite di 200 ore annue, con la possibilità per il lavoratore di rifiutare senza che ciò comporti provvedimenti disciplinari
- la possibilità, a richiesta del lavoratore, di consolidare il lavoro supplementare
- una chiara definizione delle clausole elastiche, oltre che i casi di esclusione
- l'individuazione di ulteriori fattispecie di priorità nella trasformazione del rapporto da P.T a tempo pieno, oltre a quanto previsto dalla legge

Ferie e riposi solidali

Così come previsto nel contratto nazionale della sanità pubblica, si inserisce il nuovo articolo sulle ferie e sui riposi solidali con una differenza, la fruizione è consentita, oltre che per l'assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute, anche per parenti ed affini entro il secondo grado.

I prossimi incontri sono stati fissati per il 13 e il 14 novembre.

Fraterni Saluti

Per il Comparto Sanità
Antonio Marchini

Il Capo Area
Michele Vannini