

Roma 14 gennaio 2019

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

Oggetto: trattativa rinnovo CCNL Sanità Privata 10 e gennaio 2019

Care Compagne e Cari Compagni,

In data 10 e 11 gennaio 2019, si sono tenuti i previsti incontri con AIOP e ARIS per il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro.

La controparte ci ha consegnato, in cartaceo, le proposte su:

- Lavoro notturno
- Rapporto di lavoro a tempo parziale
- Rapporto di lavoro a tempo determinato
- Rapporto di lavoro a tempo determinato in somministrazione
- Malattia

Vi forniamo, in estrema sintesi, quanto è emerso nei due giorni d'intenso confronto che ha registrato una buona tenuta unitaria, premettendo che sui rapporti di lavoro a termine e sulla malattia abbiamo chiesto il tempo per verificare le loro proposte.

Per affrontare compiutamente il lavoro notturno andavano, preliminarmente, sciolte le questioni che erano rimaste in sospeso **sull'orario di lavoro**, a tale proposito la nostra tensione è stata quella di avvicinare quanto più possibile la regolamentazione degli orari di lavoro tra pubblico e privato, salvaguardando il sistema di relazioni sindacali oggi previsto per la privata.

I punti più significativi che, di fatto, rendono molti simili l'art. 27 del CCNL pubblico all'art. 18 del CCNL della privata, sono:

1. l'orario di lavoro resta di 36 ore e di 38 ore per la posizione economica D4
2. le relazioni sindacali oggi previste dall'art. 18 sull'orario di lavoro non vengono modificate, prevedendo una loro implementazione
3. viene previsto, come nel CCNL pubblico, che al di fuori dei turni, l'orario può essere plurisettimanale con un minimo di 28 ore ed un massimo di 44 ore nella settimana, per un periodo di 4 mesi, prima non indicato
4. la durata massima dell'orario di lavoro giornaliero non può superare le 12 ore, riprendo, anche in questo caso, quanto previsto dal CCNL pubblico, ciò per impedire la programmazione di orari di 13 ore come spesso ora avviene
5. il periodo di riferimento per calcolare la media delle 48 ore settimanali, passa dagli attuali 12 mesi a 6 mesi, come nel CCNL pubblico
6. le deroghe alle 11 ore di riposo consecutive sono solo due: per la formazione e per le riunioni di reparto, come nel CCNL pubblico
7. i tempi di vestizione sono pari 14 minuti per tutti, le modalità di attuazione sono rimesse alla contrattazione aziendale
8. si introduce il lavoro agile, il cui regolamento è rimesso alla contrattazione aziendale
9. sono stati inseriti una serie di nuovi commi nei quali si indica:
 - a) nella programmazione dei turni si dovranno considerare le esigenze familiari
 - b) dovranno essere fatti in modo tale da consentire l'assorbimento del debito orario
 - c) la comunicazione dei turni previsti dovrà essere data con congruo anticipo
 - d) ogni tre mesi le parti si incontrano per la verifica del rispetto di tali indicazioni

Orario di lavoro flessibile. Le misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la regolamentazione della flessibilità oraria è rimessa alla contrattazione aziendale.

Lavoro notturno, si prevede:

1. oltre agli esoneri dal lavoro notturno previsti dalle leggi, in sede di contrattazione aziendale potranno essere individuate altre fattispecie
2. l'introduzione del lavoro notturno per nuovi servizi, è materia di contrattazione
3. l'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, la contrattazione aziendale potrà definire periodi più ampi
4. l'orario di lavoro non può superare le 12 ore

Art. 21 Rapporti di lavoro a tempo parziale

L'articolo ha subito molte modifiche, anche alla luce delle numerose modifiche legislative che sono intercorse negli anni.

In sintesi:

- resta l'attuale percentuale del 25%, con la possibilità in sede di contrattazione aziendale di essere modificata, come già ora previsto
- nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la struttura dovrà darne tempestiva comunicazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno, al fine di garantire agli stessi l'eventuale diritto di precedenza
- la struttura potrà chiedere l'effettuazione di ore di lavoro supplementare e straordinario, solo in presenza di particolare difficoltà organizzative derivanti, ad esempio, da malattie brevi, fruizione delle ferie, ecc.
- annualmente non possono essere effettuate più di 170 ore di lavoro supplementare
- nel part-time verticale, il lavoro supplementare e straordinario può essere richiesto solo giornate di effettiva attività, salvo diversi accordi con il lavoratore
- per comprovate esigenze di salute, familiari e di formazione professionale, il lavoratore può rifiutarsi di effettuare il lavoro supplementare
- le clausole elastiche possono essere pattuite al momento dell'assunzione e anche successivamente con un atto scritto; in quest'ultimo caso il lavoratore ha diritto di farsi assistere dal Sindacato
- la collocazione temporale non può superare le 200 ore annue
- oltre a quanto previsto dalla legge circa la facoltà di recedere da parte del lavoratore dalle clausole elastiche, questi potrà chiedere alla struttura di recederle in presenza gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della propria salute. Ulteriori situazioni di revoca o di sospensione, anche per tempi limitati, potranno essere individuate in sede di contrattazione decentrata
- oltre a quanto previsto dalla legge circa la trasformazione del rapporto di lavoro, sono state definite, con criteri di priorità, ulteriori fattispecie di cui il datore di lavoro potrà tenere conto; assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio affetto da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva; assistenza diretta e continuativa nei confronti di parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente affetti da gravi patologie o infermità; assistenza diretta e continuativa nei confronti di figli di età non superiore a 12 anni in assenza dell'altro genitore; . assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore ai 3 anni; i lavoratori che devono seguire terapie mediche oppure terapie di recupero per tossicodipendenza, etilismo ludopatia; il personale femminile al rientro della maternità per un periodo predeterminato, fino al compimento di tre anni del bambino; la partecipazione certificata a corsi di formazione e/o di studio in ambito sanitario, per tutta la durata del corso legale di formazione e/o di studio.

Le due giornate di trattativa ci hanno consentito di apportare positive modifiche sugli articoli sopra illustrati; ma non possiamo certo scordare che molte sono ancora le questioni in sospeso ed altre che devono ancora essere affrontate come, ad esempio, il tempo determinato, la malattia, il premio di produttività e, soprattutto, la parte economica sulla quale la controparte seguita nella sua latitanza.

I prossimi incontri sono previsti per il 29 gennaio e 12 febbraio, nel frattempo vi chiediamo di continuare nelle iniziative di mobilitazione e di informazione alle lavoratrici e lavoratori.

Fratrni saluti

Il capo area Sanità e SSAEP
Michele Vannini

Comparto Sanità e SSAEP
Antonio Marchini