



SANITÀ

TRACCIA PER ASSEMBLEE

*Maratona del lavoro pubblico
per cambiare la Pa*

#CONTRATTOXCITTADINI

PIÙ QUALITÀ PER I SERVIZI PUBBLICI, PIÙ VICINI ALLE PERSONE



IL QUADRO GENERALE - SETTE ANNI DI BLOCCO

Molte cose sono successe dall'ultimo rinnovo contrattuale: sono passati sette anni, che hanno prodotto una perdita secca di svariate migliaia di euro pro/capite cui si è accompagnata un'ingiustificata e indistinta campagna denigratoria dei lavoratori pubblici, una pesante contrazione degli organici dovuta ai blocchi del turn-over, il permanere di sacche di precariato in settori strategici e un inesorabile aumento dell'età media dei lavoratori, divenuta la più alta fra i lavoratori pubblici in Europa.

Sette anni in cui i Governi hanno utilizzato il lavoro pubblico quale bersaglio privilegiato per il contenimento della spesa pubblica.

Sette anni caratterizzati da una legislazione punitiva, che ha ridotto i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e attaccato pesantemente il ruolo delle RSU e delle rappresentanza sindacali.

Politiche sbagliate, che non hanno inciso positivamente sulla situazione economica complessiva del paese – che anzi si è aggravata – e hanno però ridotto il perimetro dell'intervento pubblico, producendo riduzione di servizi e, per quella via, limitando la fruizione di diritti di cittadinanza.

Nonostante il servizio sanitario italiano fosse collocato a livello internazionale nelle prime posizioni al mondo, anche in relazione al suo complessivo livello di spesa, il Governo, in nome della stabilizzazione dei conti pubblici, è intervenuto con pesanti tagli, perlopiù lievi, non accompagnati da un reale progetto di rinnovamento organizzativo per il superamento delle severe sfide che invece è chiamato ad affrontare: l'aumento delle cronicità, delle fragilità, delle comorbilità e delle non autosufficienze correlate all'allungamento dell'aspettativa di vita.

A ciò va aggiunto dal 2009 il fermo sostanziale della valorizzazione professionale e della retribuzione nonché la riduzione di oltre 22.000 unità, delle quali 17.000 sanitarie, non sostituite a causa del blocco del turn-over.

VARIAZIONE DEL PERSONALE 2009-2014

PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO SSN			
CAT/PROFILI	2009	2014	VARIAZIONI
CAT. PROFILI RUOLA TECNICO (SSNA)	128.166	120.979	-7.187
CAT. PROFILI RUOLO SANITARIO - PERSONALE VIGILANZA E ISPEZIONE (SSNA)	12.298	11.794	-504
CAT. PROFILI RUOLO SANITARIO - PERSONALE TECNICO SANITARIO (SSNA)	37.221	36.130	-1.091
CAT. PROFILI RUOLO SANITARIO - PERSONALE INFERMIERISTICO (SSNA)	276.660	269.149	-7.511
CAT. PROFILI RUOLO SANITARIO - PERSONALE FUNZIONI RIABILITATIVE (SSNA)	20.661	20.319	-342
CAT. PROFILI RUOLO PROFESSIONALE (SSNA)	374	296	-78
CAT. PROFILI RUOLO AMMINISTRATIVO (SSNA)	77.347	72.065	-5.282
TOTALE	552.727	530.732	-21.995

Fonte: Conto annuale 2009-2014

Contro queste scelte e queste politiche ci siamo sempre battuti.

Nel corso di questi anni abbiamo sviluppato molte e diverse iniziative di mobilitazione, dalle grandi manifestazioni nazionali del novembre 2014 e 2015 agli scioperi generali regionali di questa primavera; la nostra iniziativa ha riportato nel dibattito il tema del rinnovo dei contratti ed ha portato alla sottoscrizione dell'accordo sui quattro comparti di

contrattazione (precondizione – per legge - all'avvio delle trattative) secondo la nostra impostazione e non secondo quella neo-corporativa che il governo voleva imporre. Abbiamo sempre detto sarebbe stata una mobilitazione lunga, e ora che potremmo essere in prossimità dell'apertura dei confronti bisogna tenere alta la tensione e la partecipazione: da qui l'idea simbolica della maratona. Noi veniamo da lontano e non abbiamo intenzione di fermarci fino al raggiungimento dell'obiettivo di un contratto che restituisca dignità al lavoro pubblico

Noi vogliamo anche migliorare i servizi: *quindi un contratto per i lavoratori e i cittadini*

Dunque è il momento di rinnovare il contratto: noi lanciamo una sfida alla politica e offriamo un patto al paese.

Per non compromettere il nostro sistema sanitario pubblico lasciando sul campo un principio fondamentale, quello dell'universalità nella garanzia di copertura dei bisogni incompressibili di salute occorre rimettere al centro le persone, pazienti e lavoratori, e costruire intorno ad essi i nuovi modelli organizzativi. Per far questo il contratto è una grande opportunità di rilancio del sistema.

Migliorare i servizi si può; servono strumenti (non propaganda) e ascoltare chi lavora tutti i giorni; questo anche per isolare chi ha comportamenti infedeli e lesivi dell'immagine della maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici.

Noi vogliamo rilanciare il SSN partendo dal contratto per:

- *Riavviare un percorso di valorizzazione del personale e delle competenze di tutti i professionisti e operatori della salute, per salvaguardare il Servizio Sanitario Nazionale e la sua funzione all'interno del più ampio sistema di welfare;*
- *Definire nuove regole virtuose che possano consentire il buon governo del sistema e l'efficace risposta ai bisogni di salute individuando e attribuendo nuovi livelli di autonomia, compiti e responsabilità ai ruoli emergenti che saranno indispensabili al corretto funzionamento dei nuovi modelli organizzativi verso cui il sistema è orientato;*
- *Prevedere una programmazione degli organici di personale a livello di ogni singola regione che risponda ai reali fabbisogni;*
- *Contrastare l'abuso di utilizzo delle forme di flessibilità superando quelle forme di precarietà decennale;*
- *Riconoscere e valorizzare le professionalità in grado di aumentare il livello di qualità e sostenibilità del sistema dei servizi, attraverso un modello di partecipazione attiva di tutti i lavoratori con le loro rappresentanze sindacali in ogni punto della rete del sistema sanitario nazionale.*

LE RISORSE

Per fare un contratto servono risorse adeguate

Ad oggi siamo in presenza di uno stanziamento di 300 milioni di euro per il 2016 non più incrementabile (che diventa di 219 se si sottraggono le risorse destinate alle forze di polizia e che il Presidente del Consiglio ha definito simbolico) e di un possibile stanziamento di 900 milioni definito dall'ipotesi di legge di stabilità; una quantità che – pur se maggiore della precedente – non possiamo considerare sufficiente.

Durante le mobilitazioni dei mesi scorsi abbiamo già avanzato la nostra richiesta economica; siamo consapevoli dello stato di difficoltà in cui versa il paese, ma le lavoratrici e i lavoratori pubblici hanno già pagato abbondantemente la crisi: per questo vogliamo un contratto con risorse che superino gli incrementi economici "simbolici" fino ad ora previsti dal Governo e che produca **aumenti complessivi, a regime, in linea con i recenti rinnovi dei CCNL privati** da ripartire tra i due livelli di contrattazione.

RELAZIONI SINDACALI E CONTRATTAZIONE

Il documento unitario per un nuovo modello di relazioni industriali sottoscritto da CGIL-CISL-UIL è per noi, il punto di partenza per declinare materie, livelli, procedure di relazioni sindacali che, fra l'altro, guardino in esplicito all'obiettivo dei **contratti di filiera** per l'avvio, in ogni regione, di politiche che avvicinino le condizioni di lavoro e favoriscano regole chiare e trasparenti per tutti i soggetti, pubblici e privati, che erogano servizi pubblici.

Far ripartire la contrattazione su questi binari vuol dire:

- superare l'attuale previsione normativa relativa agli atti unilaterali
- prevedere un'informativa realmente preventiva
- ripristinare una contrattazione vera, che superi il divieto di trattare le ricadute che le modifiche all'organizzazione del lavoro determinano sulle lavoratrici e i lavoratori
- prevedere informativa e reale discussione su appalti e affidamenti all'esterno
- individuare modalità di coinvolgimento dei cittadini nella valutazione dei servizi,
- partecipare alla definizione dei piani per la trasparenza e anticorruzione
- garantire esigibilità alla contrattazione,
- valorizzare i sistemi di valutazione incentivando la performance organizzativa

Il contratto collettivo nazionale, quindi, come strumento per individuare le materie oggetto di contrattazione di secondo livello e le linee guida per rispondere alle specificità di settore;

La contrattazione integrativa come la leva per gestire le risorse umane e porre in essere politiche di incentivazione della performance organizzativa.

Riteniamo fondamentale un assetto contrattuale che si fonda sul CCNL, che deve assicurare la tutela generale, e su un livello decentrato articolato a sua volta in un ambito regionale e aziendale.

Il contratto nazionale dovrà quindi prevedere in modo preciso quali materie demandare a sedi di confronto regionali, favorendo la partecipazione dei lavoratori alla programmazione regionale sulle politiche di organizzazione del territorio, il sistema degli appalti, degli accreditamenti e della ripartizione delle risorse.

LEGALITÀ E TRASPARENZA

In sanità, come in tutte le altre amministrazioni pubbliche, dobbiamo rafforzare la nostra azione a favore di trasparenza e legalità.

Per questo vogliamo essere informati sulle procedure che portano ad esternalizzazione di funzioni e servizi prima che la decisione politica sia assunta, per poter proporre soluzioni alternative che non riducano i servizi diretti che le Amministrazioni Pubbliche sono in grado di fornire.

Nel contempo è necessario assicurare nei cambi di appalto il rispetto dell'applicazione contrattuale e l'anzianità professionale acquisita per tutti i lavoratori interessati.

ORDINAMENTO E CARRIERE

Il nuovo ordinamento professionale deve essere uno strumento in grado di riconoscere il lavoro realmente svolto dalle lavoratrici e dai lavoratori della sanità, di coglierne appieno la dimensione professionale e la sua evoluzione.

Per questo pensiamo a uno strumento:

- *agibile*, che riconosca opportunità adeguate in tutti i comparti,
- *trasparente*,
- che *salvaguardi le condizioni economiche e professionali* dei lavoratori coinvolti nei processi di trasformazione e riorganizzazione.

Vogliamo che il contratto nazionale si occupi di:

- individuare i profili inquadrandoli in una griglia,
- definire il contenuto professionale e la complessità
- Individuare i criteri generali per un sistema flessibile degli inquadramenti

Al secondo livello di contrattazione, più vicino all'ente e al lavoratore e quindi in grado conoscere adeguatamente l'apporto dei singoli all'organizzazione del lavoro, spetterà, invece:

- dare attuazione ai percorsi di carriera basati sul riconoscimento delle competenze maturate, dell'esperienza e dei livelli di responsabilità

Per i profili che svolgono attività socio-sanitarie occorre:

- inquadrare l'*operatore socio sanitario* nell'ambito del ruolo sanitario al quale esso naturalmente si rivolge, al fine di consentire un suo inquadramento contrattuale coerente con i fabbisogni professionali,
- chiarire definitivamente che gli *assistenti sociali* sono titolari degli stessi istituti contrattuali ed ordinamentali previsti per i profili sanitari, ove non espressamente collegati a specifiche attività.

Per i profili che svolgono attività sanitarie occorre:

- prevedere sviluppi dei profili correlati alle *evoluzioni organizzative* della rete ospedaliera e territoriale, in parte già avvenuta in molte regioni,
- definire un *percorso che riconosca l'accrescimento dei livelli di competenza professionale sul campo*, anche attraverso il recepimento dell'Accordo Stato Regioni sull'implementazione delle competenze,
- definire il ruolo del *coordinamento gestionale* e il suo sviluppo collegato ai diversi livelli di complessità e responsabilità, superando le incertezze venute a determinare in questi anni con l'utilizzo improprio del sistema degli incarichi,
- *riconoscere livelli di specializzazione dei profili professionali sanitari*, già presenti in alcuni ambiti ospedalieri e territoriali, che possono essere utilizzati nei nuovi modelli organizzativi in base allo specifico apporto specialistico.

Per quanto riguarda l'area Amministrativa, Tecnica e Professionale occorre:

- un adeguamento dei profili nell'ambito dell'ordinamento, così da garantire la presenza nelle strutture delle esatte professionalità e competenze indispensabili alla gestione dei servizi,
- per *ruolo amministrativo e per quello tecnico*, nel quale l'evoluzione tecnologica impone continuamente nuove competenze e professionalità, sarà necessario individuare specifici profili a fronte delle competenze richieste per lo svolgimento delle funzioni.

CONDIZIONI DI LAVORO E ORGANIZZAZIONE

Le **condizioni di lavoro**, sono pesantemente peggiorate, in questi anni.

Il blocco del turnover, il perdurare di una situazione di costante diminuzione di investimenti economici sul personale e sull'adeguamento degli organici ai reali fabbisogni, hanno portato un crescente disagio organizzativo con l'aumentato dei fenomeni di stress, di burn out, di sempre più frequenti fenomeni di mobbing con evidenti ripercussioni sulla qualità dei servizi erogati.

Per questo, come prima misura, è necessario che ogni azienda o dipartimento arrivi a prevedere risorse umane adeguate per prevedere **turni di lavoro** che rispettino l'articolo 14 della legge 161/2014 (Legge europea 2013-bis), senza favorire scorciatoie organizzative che determinano "gravi ripercussioni" sulla qualità delle prestazioni sanitarie e pesano sulle lavoratrici e i lavoratori.

Sulle inidoneità, che provocano ricadute sui lavoratori e sull'organizzazione dei servizi, incidono diversi aspetti:

- progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa;
- restrizioni nel rapporto tra minuti di assistenza e lavoratori occupati,
- impiego del personale per svolgere competenze aggiuntive,
- dotazioni organiche insufficienti.

Il CCNL dovrà contenere azioni finalizzate all'impiego:

- di *job rotation*,
- dei *lavoratori senior* per lo svolgimento di lavori che richiedono un basso carico biomeccanico,
- di strategie di composizione dei *gruppi di lavoro multi-generazionali*,
- del part-time per una più ampia casistica;
- formazione in stretta connessione con il documento di valutazione dei rischi.

FONDI CONTRATTUALI

Per quanto riguarda i fondi, si deve procedere ad una semplificazione delle regole per la loro costituzione prevedendo la possibilità di procedere alla loro integrazione con nuove risorse da investire nella contrattazione integrativa, per coniugare la valorizzazione dell'incremento dei servizi con il riconoscimento individuale degli operatori, il miglioramento della performance e della sua misurabilità in termini di più efficaci risposte agli utenti.

In sanità, in particolare, è necessario prevedere 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, oppure, diversamente, si rende necessario prevedere:

- una 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,
- sanzioni nei confronti della direzioni inadempienti, per sollecitare un'adeguata programmazione del fabbisogno di personale e dell'organizzazione del lavoro,
- il giusto riconoscimento economico delle attività svolte in particolari articolazioni orarie notturne e festive, e in particolari situazioni di disagio professionale e/o lavorativo

VALUTAZIONE, MERITO, PREMI

Se il contratto dev'essere strumento utile ad agire politiche organizzative finalizzate al miglioramento della produzione quantitativa e qualitativa dei servizi alle cittadine e ai cittadini, è fondamentale che i sistemi di valutazione si concentrino soprattutto su questa dimensione, fotografando in modo oggettivo e non arbitrario o mutevole come e quanto le performance dei gruppi di lavoro siano capaci di raggiungere obiettivi prefissati, chiari e verificabili che vadano in quella direzione.

Performance che andranno valutate in funzione degli obiettivi e delle risorse assegnate, delle eventuali carenze di organico, dei contesti organizzativi e territoriali nei quali sono collocati, eliminando inutili previsioni precostituite a livello centrale, ed incentivando comparazioni fra le strutture che siano ponderate in funzione degli elementi già citati.

Pensiamo quindi ad un sistema che colleghi al raggiungimento degli obiettivi di struttura la parte di salario accessorio legato alla produttività, individuando al tempo stesso nella continuità della valutazione positiva delle prestazioni del singolo un prerequisito per l'accesso ai percorsi di carriera.

TUTELE SOCIALI

Il rinnovo contrattuale rappresenta anche l'occasione per omogeneizzare le tutele sociali fra i CCNL dei vari comparti e recepire le norme intervenute a tutela dei lavoratori; in particolare in materia di:

- Congedi parentali e di maternità,
- Disciplina delle ferie,
- Mobbing,
- Pari opportunità,
- Tutele per i lavoratori disabili,
- Tutele per i lavoratori studenti

WELFARE CONTRATTUALE

Assistenza sanitaria integrativa: è necessario istituire un fondo di assistenza sanitaria integrativa, al fine di prevedere, anche per i lavoratori pubblici, apposite risorse destinate a questo istituto soprattutto in funzione di implementazione delle prestazioni integrative del servizio nazionale.

La contrattazione di secondo livello deve essere collegata a forme di trattamento fiscale di favore che, sul modello di quanto già avviene nel settore privato, diano maggiore valore anche economico al complesso della retribuzione .

