



RINNOVIAMO *la PA*

Presentazione piattaforma
per il rinnovo contrattuale 2019-2021
Sanità Pubblica





CCNL SANITA' PUBBLICA

2019-2021

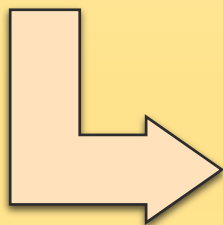
**PROPOSTE PER
LA NUOVA
PIATTAFORMA**

DA DOVE PARTIAMO

**IL CCNL 2016/2018 E' STATO
SOTTOSCRITTO IN UN CONTESTO DI:**

- SCARSITA' DELLE RISORSE
- DOPO ANNI DI INTERVENTI VESSATORI DELLA NORMATIVA

DA QUI L'ESIGENZA DI



**CONSIDERARE COME UN UNICUM LA DOPPIA
VIGENZA CONTRATTUALE 2016-2018 e 2019-2021**

OBIETTIVI CCNL 2019-2021



INNALZARE IL
LIVELLO DELLE
RETRIBUZIONI



SCRIVERE LE
REGOLE PER UN
NUOVO SISTEMA DI
CLASSIFICAZIONE
DEL PERSONALE
ADEGUANDO IL
SISTEMA
INDENNITARIO



AFFRONTARE IL
PROBLEMA DELLE
AGGRESSIONI E
DELLA SICUREZZA
SUL LAVORO



AGGIORNARE LA
PARTE NORMATIVA E
INNALZARE IL
SISTEMA DI TUTELE E
DIRITTI PER CHI
OPERA IN SANITA'



POTENZIARE LA
CONTRATTAZIONE
INTEGRATIVA:
+ RISORSE
+ RUOLO ALLE RSU
+ RELAZIONI
SINDACALI



AFFRONTARE IL
PROBLEMA DEI
CARICHI DI LAVORO
E DELL'AUMENTO
DELL'ETÀ MEDIA DEI
PROFESSIONISTI



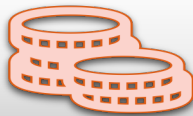
**Consolidamento e conglobamento
dell'elemento perequativo**



Conglobamento IVC



Adeguate incremento tabellare



**Finanziamento del nuovo sistema di
classificazione**



**Risorse per la revisione del sistema
indennitario**

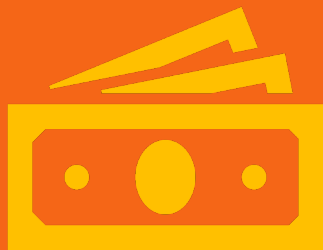


**Incremento dei Fondi per la
contrattazione integrativa**



Ampliamento strumenti di welfare

LA RICHIESTA ECONOMICA COMPLESSIVA



LE RISORSE DELLA LEGGE DI BILANCIO 2021 PER IL RINNOVO DEI CCNL



- SONO STANZIATE TENENDO INSIEME COMPARTO E DIRIGENZA (Oss e Dirigente Medico, Impiegato e Magistrato)
- INCREMENTO MEDIO LORDISSIMO 4,07%
- SE TOGLIAMO L'ELEMENTO PEREQUATIVO LA PERCENTUALE SCENDE AL 3,78%
- TOLTI I VALORI DELL'IVC (GIÀ IN GODIMENTO) L'INCREMENTO REALE È INFERIORE A QUELLO DEL CCNL 16/18
- CON QUELLO BISOGNEREBBE FINANZIARE TUTTO: TABELLARE, INDENNITÀ, CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA, REVISIONE ORDINAMENTO
- QUINDI I «FAMOSI» 107€ DELLA MINISTRA DADONE..... Sono in realtà meno di quelli della volta scorsa
- SCIOPERO 9 DICEMBRE

I COMMI DELLA LEGGE DI BILANCIO

Comma 409, 410 e 411 - Indennità di specificità infermieristica:
335 mln annui dal 1/21 da declinare nel CCNL

Comma 414 e 415 – Indennità per altro personale sanitario (tutela del malato e per la promozione della salute): 100 mln annui dal 1/21 da declinare nel CCNL – platea: le professioni sanitarie di riabilitazione, prevenzione, tecnico sanitarie, ostetricia, assistente sociale ed OSS.

Anche in questo caso risorse non sufficienti ...

LA PROPOSTA DI
REVISIONE DEL
SISTEMA DI
CLASSIFICAZIONE

E' IL CUORE DELLA PIATTAFORMA

E' LA PROPOSTA CHE ABBIAMO
CONSEGNATO ALLE CONTROPARTI
E IN SEDE DI COMMISSIONE
PARITETICA

PERCHÉ RIVEDERE IL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE?



Le incursioni delle leggi e della Rgs su progressioni verticali e orizzontali hanno azzoppato l'attuale sistema; gli esiti:

- Sistema ingessato che non riconosce la crescita professionale e delle competenze
- Le fasce stanno perdendo anche la funzione di garantire un avanzamento sicuro sulla base dell'esperienza lavorativa

UN NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE: VERSO L'ARMONIZZAZIONE DEI CONTRATTI DEI DIPENDENTI DELLA SANITÀ PUBBLICA

Linee guida come proposta di lavoro nei percorsi di informazione e condivisione che saranno avviati sui territori e nei posti di lavoro.

Obiettivi:

- Adeguare i percorsi di carriera alle nuove competenze ed alle responsabilità richieste ai professionisti anche in considerazione dell'evoluzione dei percorsi formativi e professionali
- Progressiva armonizzazione degli strumenti di valorizzazione professionale fra i contratti dei dipendenti del comparto e della dirigenza
- Superamento di obsolete forme di organizzazioni del lavoro basate sulla divisione per compiti
- Dare applicazione ed attuazione omogenea della legge 251/2000

UN NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE: VERSO L'ARMONIZZAZIONE DEI CONTRATTI DEI DIPENDENTI DELLA SANITÀ PUBBLICA. OBIETTIVI:



- La riclassificazione complessiva del personale
- Individuare strumenti alternativi alle progressioni verticali
- Individuare un sistema dinamico con il minor numero di strozzature possibili
- Eliminazione dell'attuale categoria A
- Cogliere pienamente l'evoluzione professionale dei dipendenti che si è determinata negli ultimi venti anni
- La ridefinizione della struttura della retribuzione, con l'identificazione di una quota di **salario professionale legato al crescere dell'esperienza** con incrementi dopo 5-12-18-24-30-36 anni di servizio

UN NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE: DALLE CATEGORIE A TRE AREE FUNZIONALI DENTRO OGNI AREA TRE LIVELLI DI RICONOSCIMENTO



Alle diverse posizioni si accede, previa selezione interna, nell'ambito del proprio percorso lavorativo.

Riconoscimento stabile dell'effettivo accrescimento delle diverse responsabilità, competenze e funzioni

Superamento dei limiti previsti dall'attuale normativa

IL NUOVO SISTEMA DEGLI INCARICHI COLLEGATO ALLA REVISIONE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE



Ccnl 2016-2018 - percorso di innovazione attraverso un modello di riconoscimento delle responsabilità e delle competenze con la creazione del sistema degli incarichi di funzione (di organizzazione e professionali).

Evoluzione:

- incarichi come parte integrante del sistema di classificazione, al fine di realizzare un modello compiuto per il **riconoscimento "stabile" delle competenze acquisite, delle diverse responsabilità esercitate, della complessità delle posizioni ricoperte in funzione degli assetti organizzativi delle Aziende;**
- l'attribuzione di un incarico, ad ogni dipendente del comparto, come accade nel contratto della dirigenza, fin dal termine del periodo di prova;
- I nuovi incarichi avranno valori diversi a seconda delle 3 aree (operatori, assistenti, professionisti);
- In ogni area gli stessi incarichi avranno valori compresi dentro a range economici graduati e diversi per le posizioni (iniziale, elevata, apicale), sulla base di criteri individuati dal contratto collettivo;
- La revisione e l'estensione del sistema degli incarichi dovrà prevedere, tra l'altro, anche un ulteriore sviluppo degli stessi in direzione delle funzioni cliniche, della prevenzione e della riabilitazione

IL NUOVO SISTEMA DEGLI INCARICHI COLLEGATO ALLA REVISIONE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

AREA 1
PROFESSIONISTI

APICALE

ELEVATO

INIZIALE

Incarico funzionale da ... a ...

Incarico funzionale da ... a ...

Incarico funzionale da ... a ...

AREA 2
ASSISTENTI

APICALE

ELEVATO

INIZIALE

Incarico funzionale da ... a ...

Incarico funzionale da ... a ...

Incarico funzionale da ... a ...

AREA 3
OPERATORI

APICALE

ELEVATO

INIZIALE

Incarico funzionale da ... a ...

Incarico funzionale da ... a ...

Incarico funzionale da ... a ...

RIDEFINIZIONE DEL SISTEMA DELLA RETRIBUZIONE CON IDENTIFICAZIONE DI QUOTA DI SALARIO PROFESSIONALE CON INCREMENTI DOPO 5- 12 – 18 -24 -30 -36



AREA 1
PROFESSIONISTI

APICALE
ELEVATO
INIZIALE

Incarico funzionale da ... a ...
Incarico funzionale da ... a ...
Incarico funzionale da ... a ...

AREA 2
ASSISTENTI

APICALE
ELEVATO
INIZIALE

Incarico funzionale da ... a ...
Incarico funzionale da ... a ...
Incarico funzionale da ... a ...

AREA 3
OPERATORI

APICALE
ELEVATO
INIZIALE

Incarico funzionale da ... a ...
Incarico funzionale da ... a ...
Incarico funzionale da ... a ...

salario professionale con incrementi
dopo 5- 12 – 18 -24 -30 -36

NORMA DI PRIMA APPLICAZIONE



- Salvaguardare i trattamenti complessivi attualmente in godimento.
- Maggiore stabilità e tutele per chi ha già ricoperto con valutazione positiva gli incarichi previsti dal CCNL, con particolare riferimento a quelli di natura organizzativa.



ARPA



ZOOPROFILATTICO



RICERCA

SEZIONI CONTRATTUALI

VALORIZZAZIONE DEL SISTEMA INDENNITARIO



Giusto riconoscimento
economico delle attività
disagiate



**TASSA DI
ISCRIZIONE
ALL'ORDINE**

LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO ALLE AGGRESSIONI SUL LAVORO



Definizione di piani di prevenzione specificatamente dedicati al tema delle aggressioni sia oggetto di contrattazione



Costituzione di team di personale dedicato e formato,



Risorse dai bilanci dedicate



Promuovere il protagonismo degli RLS e sostenere il monitoraggio e intervento a favore delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari situazioni psicofisiche.



In caso di aggressione nei confronti del personale l'Azienda si costituisca parte civile



In caso di denuncia da parte del Lavoratore aggredito si possa eleggere a domicilio per querela di parte l'indirizzo aziendale



Eliminare il cognome dal cartellino identificativo



Garantire supporto legale e percorsi psicologici a chi viene aggredito

LA SICUREZZA SUL LAVORO

- POTENZIARE L'EFFICACIA DEI RLS
- ACCRESCERE IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE



MIGLIORARE LE REGOLE CHE NORMANO IL RAPPORTO DI LAVORO



Consentire l'utilizzo dei permessi orari di cui all'art. 40 del CCNL per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici anche con riferimento ai parenti entro il secondo grado



riaffermando che l'azienda non può rifiutare al dipendente la fruizione dei permessi orari per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni, specialistiche od esami diagnostici di cui all'art. 40 del CCNL



Riaffermare che fruizione dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali e familiari di cui all'art. 37 del CCNL non deve essere documentata



Introdurre la fruizione oraria dei permessi ex legge 104/1992

ESTENDERE LE OPPORTUNITÀ DI CONCILIAZIONE FRA VITA LAVORATIVA E PERSONALE

- riconoscendo al lavoratore padre i giorni di congedo obbligatori per nascita del figlio ex art. articolo 4, comma 24, lettera a), legge 28 giugno 2012, n. 92 (fino ad oggi concessi solo ai lavoratori del settore privato)
- consentendo la cessione di ferie e riposi solidali ai sensi dell'art. 34 del CCNL anche in caso di necessità di prestare assistenza ai parenti e affini entro il secondo grado
- disciplinando la fruizione ad ore dei congedi parentali per frazioni orarie superiori o inferiori alla metà dell'orario giornaliero
- rendere cumulabili i permessi diversi;

LA FORMAZIONE

- Potenziare la Formazione Obbligatoria aziendale, l'ECM e per l'aggiornamento e la crescita professionale
- Rivedendo la base di calcolo del monte ore per i permessi.
- Fruizione delle 150 ore a favore dei lavoratori che seguono corsi erogati dalle Università telematiche.
- Almeno l'1,5 % del monte salari aziendale



CONDIZIONI DI LAVORO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- piano di assunzioni #rinnoviamolaPA
- Recuperare ulteriori spazi contrattuali in materia di organizzazione del lavoro
- criteri per la determinazione delle dotazioni organiche a tendere e i conseguenti fabbisogni triennali
- modelli di orari e di turni di lavoro che coniughino l'esigenza di continuità assistenziale con la necessità, per i lavoratori e per le lavoratrici, di conciliare i tempi di lavoro con le esigenze personali e familiari.



VALORIZZAZIONE E TUTELA DELLA POPOLAZIONE LAVORATIVA IN FASCIA DI ETÀ AVANZATA E/O IN STATO DI PARZIALE INIDONEITÀ



Esclusione o la parziale esenzione dal lavoro notturno a partire dai 55 anni, su richiesta del lavoratore



Aumento della percentuale di part time e l'obbligo di garantirne il raggiungimento



Ampliamento delle causali per la richiesta del part-time e l'agevolazione del ricorso allo smart working



Prevedere particolari attività di assistenza, accoglienza, formazione, tutoraggio nelle quali valorizzare l'esperienza professionale del personale in fascia di età avanzata



Sperimentazione di modelli organizzativi che favoriscano l'acquisizione di competenze trasversali e meno settoriali, permettendo una maggiore flessibilità nell'utilizzo del personale in fascia di età avanzato



PART TIME E
PARTICOLARI
CONDIZIONI
NELL'INNOVAZIONE
DEL RAPPORTO DI
LAVORO



POTENZIAMENTO DEL SISTEMA
DELLE RELAZIONI SINDACALI
AVVIATO CON IL PRECEDENTE
CONTRATTO



RENDERE ESIGIBILE LA
COSTITUZIONE DEGLI
ORGANISMI PARITETICI PER
L'INNOVAZIONE



RICONDURRE ALL'INTERNO
DELL'IMPIANTO CONTRATTUALE
LE NORME ANCORA VIGENTI



RICONOSCERE AL PERSONALE DEL COMPARTO
L'INDENNITA' DI ESCLUSIVITA' E REGOLAMENTARE
CONTRATTUALMENTE L'ATTIVITA' DI
LIBERA PROFESSIONE

**ASSICURARE EFFETTIVITÀ
AL NUOVO SISTEMA DI
RELAZIONI SINDACALI**