RINNOVIAMO la PA

Presentazione piattaforma per il rinnovo contrattuale 2019-2021 Sanità Pubblica

FP CGIL

CISL FP

UILFPL

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

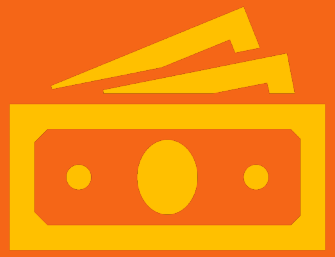
+ RUOLO ALLE RSU

+ RELAZIONI SINDACALI

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

LA RICHIESTA ECONOMICA COMPLESSIVA

- Consolidamento e conglobamento dell'elemento perequativo
- Conglobamento IVC
- Adeguato 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



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 (GIA' IN GODIMENTO) L'INCREMENTO REALE E' INFERIORE A QUELLO DEL CCNL 16/18
- CON QUELLO BISOGNEREBBE FINANZIARE TUTTO: TABELLARE, INDENNITA', 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'AMONIZZAZIONE 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

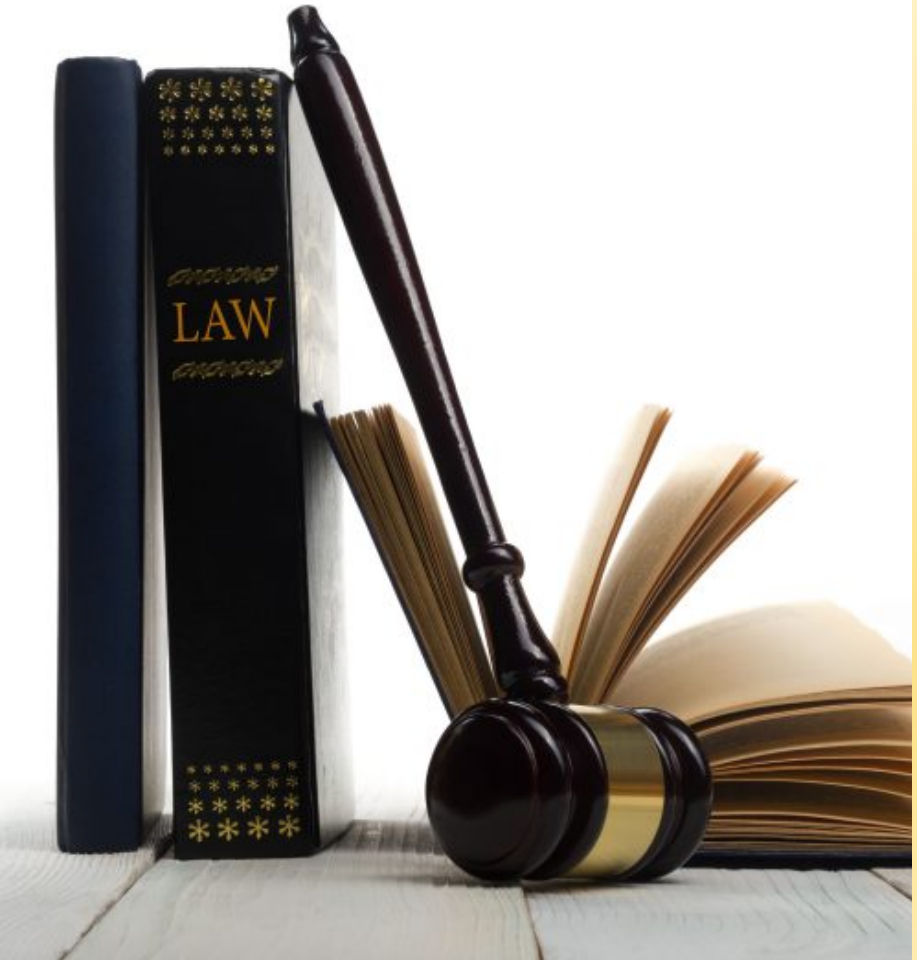
IL NUOVO SISTEMA DEGLI INCARICHI COLLEGATO ALLA REVISIONE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

AREA I PROFESSIONISTI	APICALE	Incarico funzionale da … a …
	ELEVATO	Incarico funzionale da … a …
	INIZIALE	Incarico funzionale da … a …
AREA 2 ASSISTENTI	APICALE	Incarico funzionale da … a …
	ELEVATO	Incarico funzionale da … a …
	INIZIALE	Incarico funzionale da … a …
AREA 3 OPERATORI	APICALE	Incarico funzionale da … a …
	ELEVATO	Incarico funzionale da … a …
	INIZIALE	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 I PROFESSIONISTI	APICALE	Incarico funzionale da … a …	salario professionale con incrementi dopo 5- 12 – 18 -24 -30 -36
	ELEVATO	Incarico funzionale da … a …	
	INIZIALE	Incarico funzionale da … a …	
AREA 2 ASSISTENTI	APICALE	Incarico funzionale da … a …	
	ELEVATO	Incarico funzionale da … a …	
	INIZIALE	Incarico funzionale da … a …	
AREA 3 OPERATORI	APICALE	Incarico funzionale da … a …	
	ELEVATO	Incarico funzionale da … a …	
	INIZIALE	Incarico funzionale da … a …	

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

FP CGIL CISL FP UILFPL

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

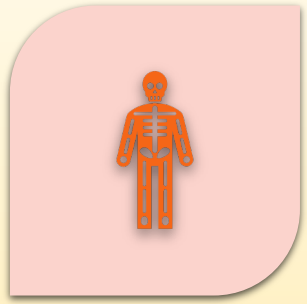
Prevedere particolari attività di assistenza, accoglienza, formazione, tutoraggio nelle quali valorizzare l'esperienza professionale del personale in fascia di età avanzata

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

ASSICURARE EFFETTIVITÀ AL NUOVO SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

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