

Ridare valore a tutto il sistema



Sono 470.000 e 130.000 gli addetti del comparto della sanità pubblica e privata, per un totale di circa 600.000 unità, che attendono il loro rinnovo contrattuale rispettivamente da otto e dieci anni. "Dobbiamo assolutamente invertire la china, riconquistando il ccnl che per troppo tempo ci è stato ingiustamente negato, peggiorando le condizioni economiche e negando i diritti a lavoratrici e lavoratori. L'obiettivo è un contratto innovativo che 'interpreti' il lavoro che è cambiato e che cambierà, restituendo valore a tutto il sistema sanitario", afferma Michele Vannini, capo area del comparto sanità della Fp Cgil. Perciò, al primo punto della loro piattaforma, i sindacati sentono l'assoluto bisogno di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi sanitari, uscendo dalla logica punitiva che ha contraddistinto tante delle ultime norme in tema di rapporto di lavoro che vanno, di conseguenza, profondamente riviste. "Nello stesso tempo, va rivisto il ruolo della contrattazione - rileva l'esponente Cgil -, portando in carico alle aziende le materie attribuite solo formalmente al confronto, su cui, di fatto, non può incidere, potenziandone l'incisività per riallineare l'assetto organizzativo ai rapporti di lavoro, per garantire diritti, tutele ed esigibilità, per permettere la partecipazione dei lavoratori al

governo dei processi di riordino, per recuperare e reinvestire le risorse a parità di spesa complessiva e, quindi, per produrre vera innovazione". Serve anche un sistema di relazioni sindacali che rafforzi gli istituti della partecipazione, che sancisca definitivamente l'esigibilità della contrattazione e che governi l'implementazione di sistemi di valutazione attenti alla performance organizzativa, piuttosto che a quella individuale, superando gli interventi legislativi che negli anni hanno remato contro. "Bisogna introdurre il diritto per tutti i lavoratori ad avere opportunità professionali - aggiunge il dirigente sindacale -, attraverso un sistema condiviso e regolato di valorizzazione delle competenze, delle esperienze, dell'autonomia e della responsabilità reali, che superi le rigidità degli attuali sistemi professionali o ordinamentali, ormai avulsi dai contenuti concreti del lavoro". Da innovare poi il sistema di classificazione e gli incarichi, adeguandoli alla reale professionalità espressa, per ridurre il fenomeno del dumping contrattuale e salvaguardare l'inquadramento e il salario del personale, interessato da eventuali processi di mobilità, prevedendo sempre la partecipazione del sindacato alle scelte generali e ai percorsi di attuazione. Insomma, per le tre sigle, ci vuole un contratto che tratti il tema

dei diritti e delle opportunità in chiave migliorativa, affronti il problema dei fabbisogni e degli standard di personale; riconosca e regolamenti tutte le professionalità, comprese quelle nuove e necessarie al sistema. In tema di condizioni di lavoro, il blocco del turnover, il perdurare di una situazione di costante diminuzione d'investimenti economici sul personale e sull'adeguamento degli organici ai reali fabbisogni, hanno determinato in questi anni importanti situazioni di disagio organizzativo e ripercussioni sulla qualità dei servizi erogati. Anche per questo, sono aumentati i fenomeni di stress occupazionale e burn out, fino ai sempre più frequenti fenomeni di mobbing, realizzati anche attraverso la totale noncuranza organizzativa delle direzioni strategiche. Secondo i sindacati, quindi, è necessario costruire percorsi che favoriscano il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, con particolare attenzione alle pari opportunità; l'incrocio fra la realizzazione dei fabbisogni individuali di crescita e il raggiungimento degli obiettivi organizzativi; una corretta politica sugli orari che garantisca il recupero psicofisico; soluzioni idonee al tema dell'invecchiamento dei lavoratori; investimenti concreti sulla formazione, che deve essere realmente un diritto per tutti. ■

Al primo punto del loro documento unitario, i sindacati sentono l'assoluto bisogno di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi sanitari. L'obiettivo è un contratto innovativo

cooperazione sociale e terzo settore

Relazioni da rilanciare

Attorno alla loro professionalità, le lavoratrici e i lavoratori del settore operano per il benessere della comunità, intervenendo in tantissimi settori: assistenza domiciliare, servizi residenziali per anziani e disabili, servizi alla prima infanzia, servizi di accoglienza migranti e lotta alle dipendenze. Questi, solo alcuni esempi delle attività che si effettuano nei posti di lavoro che fanno capo al comparto. "Sono lavoratori e lavoratrici - spiega Michele Vannini, capo area comparto Ssaep della Fp Cgil - che svolgono la propria attività qualificata in servizi pubblici gestiti attraverso appalti o convenzioni, con retribuzioni e diritti minori rispetto ai loro colleghi pubblici". In tale ambito, il sindacato si occupa della tutela degli addetti che garantiscono servizi per il bene dell'individuo e della collettività. Per farlo, esercita la contrattazione seguendo innanzitutto i rinnovi dei ccnl, intervenendo anche con la contrattazione di secondo livello e lottando per garantire la salvaguardia dell'occupazione nelle procedure dei cambi d'appalto. Nello specifico, il settore si occupa delle problematiche che attengono i contratti collettivi di

Agidae (associazione gestori istituti dipendenti dell'autorità ecclesiastica), Aias (associazione italiana ambiente e sicurezza), Anaste (associazione strutture terza età), Anffas (associazione famiglie di persone con disabilità intellettiva e relazionale), Anpas (associazione pubbliche assistenze), Avis (associazione volontari italiani del sangue), Cooperative sociali, Misericordie, Uneba (Unione istituzioni e iniziative di assistenza), Valdesi, per un totale di circa 500.000 addetti. Veniamo ai punti principali della piattaforma unitaria, presentata da Fp Cgil, Cisl Fp e Fpl Uil. In primis, si chiede un sistema di relazioni sindacali che rilanci il protagonismo di lavoratori e lavoratrici, implementi il ruolo delle rappresentanze aziendali e il diritto all'informazione, valorizzi la contrattazione integrativa, prevedendo esplicitamente materie come l'organizzazione del lavoro, gli orari e i turni. Per quanto riguarda la malattia, i sindacati vogliono l'estensione in tutti i contratti dell'integrazione al 100% dell'indennità e l'esclusione dal periodo di comporto delle malattie gravi e delle terapie salvavita. Sulla classificazione del personale, i confederali rivendicano la valorizzazione di

tutte le professionalità, a partire dal riconoscimento e dal corretto inquadramento dell'operatore socio-sanitario. In tema di tutele e diritti, le richieste delle tre sigle contemplano la garanzia del diritto allo studio, la formazione ecm (educazione continua in medicina) senza ulteriori costi per i lavoratori, permessi per la formazione dei lavoratori stranieri, norme di tutela per la popolazione lavorativa anziana. Anche in materia di maternità e congedi parentali, ci si batte per l'estensione a tutti i ccnl della retribuzione al 100% dell'astensione obbligatoria, mentre a proposito di welfare contrattuale, l'obiettivo è previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa per tutti gli addetti del comparto. Al capitolo sull'orario, Cgil, Cisl e Uil parlano di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, di normare i tempi di vestizione, i riposi, la reperibilità, la banca delle ore e la banca etica. Infine, la parte economica. Garantire il potere d'acquisto e il riconoscimento professionale di tutti i lavoratori, oltreché ridurre le distanze salariali esistenti fra i contratti del comparto, adeguando anche il sistema delle indennità: queste, le finalità delle tre organizzazioni. ■



Va rilanciato il protagonismo dei lavoratori, implementando il ruolo delle rappresentanze aziendali e il diritto all'informazione, valorizzando la contrattazione integrativa