



## IL CONTRATTO SANITA'

### Ipotesi del contratto al vaglio dei lavoratori del comparto sanità

La firma sull'ipotesi del contratto del comparto ci permetterà di dare ai lavoratori della sanità pubblica oltre all'aumento dello stipendio un ulteriore aumento sulla produttività.

E' un risultato importante soprattutto in un momento di crisi, quando ad altri tavoli negoziali si trattano contratti di solidarietà e licenziamenti.

La volontà emersa in questo settore di evitare la spaccatura del Sindacato e di ricercare tenacemente le condizioni per una firma unitaria si è rivelata vincente, a tutto vantaggio dei lavoratori.

Ci aspettiamo ora che il pressante interesse manifestato dal Ministro della funzione pubblica per la rapida conclusione del nostro iter negoziale si traduca in un impegno concreto per il

rapido svolgimento da parte del Governo degli adempimenti necessari alla stipula definitiva del contratto, che farà finalmente partire la contrattazione integrativa.

La soddisfazione per l'importante risultato raggiunto non ci fa però dimenticare che oltre 100.000 lavoratori della Sanità privata aspettano ancora il rinnovo del contratto non solo degli anni 2008-2009 ma addirittura del 2006 e 2007.

Chiediamo quindi per l'ennesima volta l'impegno concreto di tutti i soggetti istituzionali, nazionali e regionali, rispetto ad una vicenda divenuta da tempo insostenibile e in particolare quello delle Regioni di dare seguito alle dichiarazioni del Presidente Errani sulla volontà di pervenire ad una rapida e positiva chiusura di quei contratti.

## MA ALLORA OGGI COS'E' CAMBIATO?

Dopo mesi di attesa è arrivata la firma del biennio economico 2008/2009.

Certamente l'incremento economico è molto inferiore delle premesse che c'erano nella primavera del 2008, ricordiamo che allora si facevano riunioni unitarie dove si pensava di chiedere in piattaforma una cifra da 180/240 euro per recuperare il tasso d'inflazione che negli ultimi 5 anni aveva eroso i salari.

E' trascorso poco più di un anno, ma sembra un secolo.

In questo periodo di tempo si è presentata una piattaforma unitaria sul rinnovo del modello contrattuale (l'abbiamo presentato in assemblea ai lavoratori tra maggio e giugno del 2008), c'è stato il cambio del go-

verno e il decreto "Brunetta".

Sempre unitariamente si sono fatte iniziative per contrastare il decreto con presidi davanti alle Prefetture e via dicendo, ma eravamo in luglio e, come si sa, il popolo italiano in quel periodo va in ferie. Al ritorno dalle ferie è subentrata la crisi mondiale che ha pesantemente colpito il mondo industriale e dalla quale ancora non siamo usciti.

Come UIL abbiamo compreso che tutto sarebbe cambiato e si è cercato di intervenire per rinnovare subito i contratti, ma sul modello contrattuale si consumava la rottura con GIL che non firmava e iniziava un percorso di lotta e scioperi, inoltre non firmava neppure il contratto degli statali e diffondeva volantini che

apostrofavano le altre sigle firmatarie di truffare i lavoratori.

Dopo aver fatto un referendum, aver portato lavoratori nelle piazze, aver fatto degli scioperi, ebbene, dopo tutte queste iniziative si è firmato unitariamente il CCNL della Sanità Pubblica!!!

**Ma allora oggi cos'è cambiato?**

La forza del sindacato Confederale sta nell'UNITA' del SINDACATO e non nelle sterili divisioni politicizzate di chi vuol far prevalere interessi di bottega a scapito dei lavoratori.

Una sola riflessione: è stata premiata la coerenza di chi fa SINDACATO e solo SINDACATO come la pensiamo noi della UIL, solo così si ottengono i risultati.

**CAF**  
**730 UIL**  
AL TUO SERVIZIO  
telefona al 059/345771

TESSERA 2009  
Campagna di adesione  
Anno 2009  
Un Sindacato  
LAICO, LIBERO, RIFORMISTA

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO SANITA'

## PARTE ECONOMICA II BIENNIO 2008-2009

### Disposizioni generali

#### Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 10 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 11 giugno 2007.

2. Il presente contratto si riferisce al periodo dal 1 gennaio 2008 al 31 dicembre 2009 e concerne gli istituti giuridici e del trattamento economico di cui ai successivi articoli.

3. Per quanto non previsto dal presente contratto restano in vigore le norme dei precedenti CCNL.

### Parte I

#### Art. 2

##### Coordinamento regionale

1. L'art. 7 del CCNL 19.4.2004 è integrato nel seguente modo:

- Al comma 1, primo capoverso, dopo le parole "le Regioni" sono aggiunte le seguenti parole "entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso";

- al comma 1, dopo la lettera d), è aggiunta la seguente lettera:

e) Linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale infermieristico e tecnico di radiologia;

- Dopo il comma 3 sono inseriti i seguenti commi 3bis e 3ter:

"3bis. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale il sistema delle relazioni sindacali regionali, secondo i protocolli definiti in ciascuna regione con le OO.SS. di categoria firmatarie del presente CCNL, prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le medesime su materie non contrattuali aventi riflessi sul rapporto di lavoro. In tale ambito le Regioni svolgono opportuni confronti e verifiche con le OO.SS. al fine di valutare, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e ai processi di stabilizzazione, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine."

- "3ter. Ove le Regioni esplicitamente dichiarino, entro trenta giorni dalla data in vigore del CCNL, di non avvalersi, della facoltà di emanare linee di indirizzo sulle materie di cui al comma 1, le stesse costituiscono oggetto delle relazioni sindacali aziendali nell'ambito dei livelli per ciascuna di esse previsti dal presente contratto anche prima della scadenza dei 90 giorni previsti dal comma 1 medesimo."

### Art. 3

#### Mobilità interna

1. L'art. 18, comma 2, del CCNL integrativo del 20.9.2001, è così sostituito:

"2. L'Azienda, nell'esercizio del proprio potere organizzatorio, per comprovate ragioni tecniche o organizzative, nel rispetto dell'art. 2103 del codice civile, dispone l'impiego del personale nell'ambito delle strutture situate nel raggio di venticinque chilometri dalla località di assegnazione, previa informazione ai soggetti di cui all'art. 9, comma 2 del CCNL 7.4.1999. Non si configura in ogni caso quale mobilità, disciplinata dal presente articolo, lo spostamento del dipendente all'interno della struttura di appartenenza, anche se in ufficio, unità operativa o servizio diverso da quello di assegnazione, in quanto rientrante nell'ordinaria gestione del personale affidata al dirigente responsabile.

2. All'art. 18 del CCNL integrativo del 20.9.2001, dopo il comma 2, è inserito il seguente comma 2.bis:

"2.bis. Deroghe in misura inferiore all'ambito territoriale di cui al comma 2 possono essere previste in sede di confronto regionale, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 19.4.2004 tenuto conto, in particolare, delle problematiche legate alle dimensioni territoriali delle aziende, alla conformazione fisica del territorio e alle condizioni di viabilità e delle reti di trasporto pubblico ed altre situazioni valutabili in tale sede."

3. All'art. 18 del CCNL integrativo del 20.9.2001, dopo il comma 4, è inserito il seguente comma 4.bis:

"4.bis. In caso di ristrutturazione su dimensione regionale o sovra aziendale degli enti del SSN che comportino l'accorpamento, anche parziale, di strutture appartenenti a separati enti, i criteri circa la mobilità del personale interessato, nel rispetto della categoria, profilo professionale, disciplina ove prevista e posizione economica di appartenenza del dipendente, possono essere affrontate in sede di confronto regionale ai sensi dell'art. 7 del CCNL 19.4.2004"

### Art. 4

#### Mensa

1. L'art. 29, comma 1 del CCNL integrativo del 20.9.2001, è così modificato:

"1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive. In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende, mentre resta ferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del

diritto di mensa da parte dei lavoratori.

2. L'art. 29, comma 4 del CCNL integrativo del 20.9.2001, è così modificato:

“4. Le Regioni, sulla base di rilevazioni relative al costo della vita nei diversi ambiti regionali e al contesto socio-sanitario di riferimento, possono fornire alle aziende indicazioni in merito alla valorizzazione - nel quadro delle risorse disponibili - dei servizi di mensa nel rispetto della partecipazione economica del dipendente finora prevista. Nel caso di erogazione dell'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive, queste ultime non possono comunque avere un valore economico inferiore a quello in atto ed il dipendente è tenuto a contribuire nella misura di un quinto del costo unitario del pasto. Il pasto non è monetizzabile.”

#### Art. 5

##### Principi in materia di compensi per la produttività

1. Le parti confermano la disciplina della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi, dettata dall'art. 47 del CCNL 1.9.1995, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'effettivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

#### Parte II

##### Trattamento economico

#### Art. 6

##### Stipendio tabellare, fasce e trattamento economico iniziale

1. Il trattamento economico tabellare delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie, come definiti dall'art. 7 del CCNL del 10 aprile 2008, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella A, allegata al presente CCNL ed alle scadenze ivi previste.

2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella B, ove è anche indicato l'importo del trattamento economico iniziale delle categorie. .

3. Gli importi delle fasce retributive sono rideterminati nei valori indicati nelle Tabelle C e D alle scadenze ivi previste e calcolati sul valore del trattamento economico iniziale di cui al comma 2.

4. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale per il biennio 2008 - 2009, qualora corrisposta ai sensi dell'art. 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.

#### Art. 7

Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno

1. Il fondo per il finanziamento dei compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, di cui all'art. 8 del CCNL 10 aprile 2009, è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2008. Il suo ammontare a

tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2007. Sono altresì confermate tutte le modalità di utilizzo previste dal citato art. 8.

#### Art. 8

##### Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali

1. Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, di cui all'art. 9 del CCNL 10 aprile 2008 è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2008. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2007, con le precisazioni contenute nel comma 2 dell'art. 30 del CCNL 19 aprile 2004.

2. Dal 1 gennaio 2008 il fondo stesso continua ad essere alimentato dalle medesime voci indicate nelle lettere b), c) e d) del comma 2 dell'art. 9 del CCNL 10 aprile 2008.

3. Dal 1 gennaio 2008 il fondo continua ad essere altresì alimentato dalla voce indicata nella lettera a) del comma 2 dell'art. 9 del CCNL 10 aprile 2008 fino alla data di entrata in vigore del DL 112/2008 convertito con L. 133/2008.

4. E' altresì confermato il comma 3 dell'art. 9 del CCNL 10 aprile 2008.

#### Art. 9

##### Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica.

1. Il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, di cui all'art.10 del CCNL 10 aprile 2008, è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2008 per le modalità di utilizzo nonché di incremento previste al comma 1 del medesimo articolo. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2007.

2. A decorrere dal 1.1.2008 e dal 1.1.2009 il fondo deve essere rivalutato automaticamente in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite ai dipendenti che gravano sul fondo stesso, incrementate e finanziate dal presente contratto nelle misure indicate nella tabella A.

#### Art. 10

##### Progetti e programmi per il miglioramento dei servizi all'utenza

1. Al fine di dare maggiore impulso ai processi di innovazione, le Aziende promuovono specifici progetti programmi o piani di lavoro per il miglioramento dei servizi rivolti all'utenza, con particolare riferimento alla piena adeguatezza dei sistemi organizzativi, nonché al conseguimento di una maggiore corrispondenza tra le prestazioni rese e le esigenze del cittadino.

2. I progetti e programmi di cui al comma 1, devono corrispondere ad esigenze effettive dell'Azienda ed apportare un concreto e misurabile contributo aggiuntivo alla attività ordinaria soprattutto per quanto riguarda gli obiettivi di riduzione delle liste di attesa e alla piena e qualificata erogazione dei livelli essenziali di

assistenza, ivi compreso l'ampliamento degli orari delle strutture.

3. Ciascuna Regione, con specifica direttiva, individua, a valere dall'anno 2009, quali ulteriori risorse, lo 0,8% annuo, calcolato sul monte salari 2007, per il finanziamento dei progetti innovativi di cui ai commi precedenti, fatto salvo il rispetto dei Patti per la salute e dei relativi obiettivi e vincoli economici e finanziari. Dette risorse non sono oggetto di consolidamento in alcuno dei fondi previsti dal presente CCNL e non possono finanziare voci del trattamento fondamentale della retribuzione.

4. Le suddette risorse sono erogate a consuntivo, previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di cui ai commi precedenti, ai dipendenti direttamente coinvolti nell'ambito di tali progetti, secondo appositi meccanismi premiali correlati ai risultati conseguiti.

### Parte III Norme generali e finali

#### Art. 11 Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sul TFR, sull'indennità di cui all'art. 13, comma 4 ed all'art. 15, comma 7 del CCNL del 10 aprile 2008, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ri-

tenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto.

1. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 2 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 2008-2009. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

2. Resta confermato quanto previsto dall'art. 12, comma 3 del CCNL del 10 aprile 2008.

#### Art. 12 Norme finali

1. Le parti si danno atto che è necessario procedere alla correzione del seguente errore materiale rinvenuto nell'art. 12 del CCNL 10.4.2008:

- art. 12, comma 1, primo periodo: le parole "di cui all'art. 8" sono sostituite dalle seguenti "di cui all'art. 7".

2. In materia di prestazioni aggiuntive, si rinvia a quanto stabilito nell'art. 1 del DL 402/2001, convertito in L. 1/2002 e s.m.i.

3. In considerazione della rilevanza e della complessità della materia degli incarichi di coordinamento e specialistici, di cui alla L. 43/2006, nonché di posizione organizzativa, le parti affronteranno in maniera organica e completa la tematica del sistema di valorizzazione della responsabilità e dell'autonomia professionale nella prossima tornata contrattuale

**Tabella A**

#### Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2008	Rideterminato dal 1.1.2009 <sup>(1)</sup>
DS6	11,55	92,45
DS5	11,09	88,79
DS4	10,76	86,12
DS3	10,44	83,56
DS2	10,05	80,47
DS1	9,68	77,46
DS	9,31	74,54
D6	10,48	83,84
D5	10,11	80,92
D4	9,81	78,56
D3	9,53	76,25
D2	9,24	73,96
D1	8,95	71,65
D	8,63	69,12
C5	9,64	77,18
C4	9,20	73,63
C3	8,77	70,23
C2	8,49	67,92
C1	8,20	65,63
C	7,95	63,66
BS5	8,31	66,55
BS4	8,05	64,41
BS3	7,79	62,35
BS2	7,63	61,10
BS1	7,41	59,34
BS	7,19	57,54
B5	7,79	62,36
B4	7,63	61,09
B3	7,48	59,85
B2	7,34	58,80
B1	7,14	57,13
B	6,94	55,54
A5	7,11	56,94
A4	6,99	55,98
A3	6,87	55,03
A2	6,77	54,21
A1	6,60	52,82
A	6,42	51,39

<sup>(1)</sup> Il valore a decorrere dal 1.1.2009 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2008.

**Tabella B**

#### Nuova retribuzione tabellare

Valori annui in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2008	Dal 1.1.2009
DS6	28.579,38	29.550,18
DS5	27.447,82	28.380,22
DS4	26.622,93	27.527,25
DS3	25.830,94	26.708,38
DS2	24.876,11	25.721,15
DS1	23.947,88	24.761,24
DS	23.043,90	23.826,66
D6	25.919,98	26.800,30
D5	25.014,71	25.864,43
D4	24.285,72	25.110,72
D3	23.572,15	24.372,79
D2	22.864,12	23.640,76
D1	22.150,67	22.903,07
D	21.368,00	22.093,88
C5	23.861,14	24.671,62
C4	22.761,09	23.534,25
C3	21.711,80	22.449,32
C2	20.998,35	21.711,51
C1	20.290,32	20.979,48
C	19.679,66	20.348,18
BS5	20.574,04	21.272,92
BS4	19.913,37	20.589,69
BS3	19.274,06	19.928,78
BS2	18.887,66	19.529,30
BS1	18.345,42	18.968,58
BS	17.789,64	18.393,84
B5	19.279,03	19.933,87
B4	18.885,91	19.527,43
B3	18.500,91	19.129,35
B2	18.176,96	18.794,48
B1	17.662,98	18.262,86
B	17.168,99	17.752,19
A5	17.602,40	18.200,36
A4	17.305,41	17.893,29
A3	17.013,38	17.591,30
A2	16.757,79	17.327,07
A1	16.328,63	16.883,27
A	15.888,13	16.427,77

**Tabella C**

**Categorie e posizioni economiche di sviluppo al 1 gennaio 2008**

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

Ds	Ds1	Ds2	Ds3	Ds4	Ds5	Ds6
23.043,90	23.947,88	24.876,11	25.830,94	26.622,93	27.447,82	28.579,38
D	D1	D2	D3	D4	D5	D6
21.368,00	22.150,67	22.864,12	23.572,15	24.285,72	25.014,71	25.919,98
C	C1	C2	C3	C4	C5	
19.679,66	20.290,32	20.998,35	21.711,80	22.761,09	23.861,14	
Bs	Bs1	Bs2	Bs3	Bs4	Bs5	
17.789,64	18.345,42	18.887,66	19.274,06	19.913,37	20.574,04	
B	B1	B2	B3	B4	B5	
17.168,99	17.662,98	18.176,96	18.500,91	18.885,91	19.279,03	
A	A1	A2	A3	A4	A5	
15.888,13	16.328,63	16.757,79	17.013,38	17.305,41	17.602,40	

**Differenza annua tra le fasce dal 1 gennaio 2008**

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

Ds	Ds1	Ds2	Ds3	Ds4	Ds5	Ds6
—	903,98	928,23	954,83	791,99	824,89	1.131,56
D	D1	D2	D3	D4	D5	D6
—	782,67	713,45	708,03	713,57	728,99	905,27
C	C1	C2	C3	C4	C5	
—	610,66	708,03	713,45	1.049,29	1.100,05	
Bs	Bs1	Bs2	Bs3	Bs4	Bs5	
—	555,78	542,24	386,40	639,31	660,67	
B	B1	B2	B3	B4	B5	
—	493,99	513,98	323,95	385,00	393,12	
A	A1	A2	A3	A4	A5	
—	440,50	429,16	255,59	292,03	296,99	

**Tabella D**

**Categorie e posizioni economiche di sviluppo al 1 gennaio 2009**

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

Ds	Ds1	Ds2	Ds3	Ds4	Ds5	Ds6
23.826,66	24.761,24	25.721,15	26.708,38	27.527,25	28.380,22	29.550,18
D	D1	D2	D3	D4	D5	D6
22.093,88	22.903,07	23.640,76	24.372,79	25.110,72	25.864,43	26.800,30
C	C1	C2	C3	C4	C5	
20.348,18	20.979,48	21.711,51	22.449,32	23.534,25	24.671,62	
Bs	Bs1	Bs2	Bs3	Bs4	Bs5	
18.393,84	18.968,58	19.529,30	19.928,78	20.589,69	21.272,92	
B	B1	B2	B3	B4	B5	
17.752,19	18.262,86	18.794,48	19.129,35	19.527,43	19.933,87	
A	A1	A2	A3	A4	A5	
16.427,77	16.883,27	17.327,07	17.591,30	17.893,29	18.200,36	

**Differenza annua tra le fasce dal 1 gennaio 2009**

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

Ds	Ds1	Ds2	Ds3	Ds4	Ds5	Ds6
—	934,58	959,91	987,23	818,87	852,97	1.169,96
D	D1	D2	D3	D4	D5	D6
—	809,19	737,69	732,03	737,93	753,71	935,87
C	C1	C2	C3	C4	C5	
—	631,30	732,03	737,81	1.084,93	1.137,37	
Bs	Bs1	Bs2	Bs3	Bs4	Bs5	
—	574,74	560,72	399,48	660,91	683,23	
B	B1	B2	B3	B4	B5	
—	510,67	531,62	334,87	398,08	406,44	
A	A1	A2	A3	A4	A5	
—	455,50	443,80	264,23	301,99	307,07	

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

Con riferimento al comma 3bis dell'art 7, del CCNL del 19.4.2004, come modificato dall'art. 2 del presente CCNL, le parti convengono che le verifiche ivi indicate, in prima applicazione, ove non già effettuate, debbano essere svolte entro il 30 giugno 2009, anche al fine di valutare la possibilità di rinnovo o proroga dei contratti a termine, ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2**

Le parti si danno atto che i principi ribaditi nell'art. 5 sono funzionali all'applicazione dell'art. 71, comma 5 del D.L. 112/2008, convertito in L. 133/2008, sono applicati anche con riferimento alle sotto indicate fattispecie:

- a) permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 6-3-2001 n. 52;
- b) assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8-2-2001 n. 194;
- c) permessi di cui alla L. 104/1992;
- d) congedi parentali di cui al D.Lgs. 151/2001;
- e) permessi di cui all'art. 21, comma 2, con riguardo in particolare a screening o prevenzione oncologica.

Le parti si danno altresì atto che in materia di trattamento economico nei casi di assenza per malattia, di cui all'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008, convertito in L. 133/2008, ai fini di una corretta applicazione si potrà fare riferimento alle circolari e note interpretative nel frattempo emanate.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3**

Le parti, con riferimento all'art. 10, si danno atto che il riferimento ai Patti per la salute attiene esclusivamente alle risorse dello 0,8% e non ai fondi contrattuali già consolidati.

**SI RIPARTE ADESSO COL RILANCIO SU CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E SANITA' PRIVATA**

La firma di questo contratto ci permetterà di dare ai lavoratori della sanità pubblica oltre all'aumento dello stipendio un ulteriore aumento sulla produttività. E' un risultato importante soprattutto in un momento di crisi, quando ad altri tavoli negoziali si trattano contratti di solidarietà e licenziamenti. La volontà emersa in questo settore di evitare la spaccatura del Sindacato e di ricercare tenacemente le condizioni per una firma unitaria si è rivelata vincente, a tutto vantaggio dei lavoratori. Ci aspettiamo ora che i ripetuti rilievi dal Ministro della funzione pubblica sul ritardo del nostro iter negoziale si traducano in un impegno concreto per il rapido svolgimento da parte del Governo degli adempimenti necessari alla stipula definitiva del contratto, che farà finalmente partire la contrattazione integrativa. La soddisfazione per l'importante risultato raggiunto non ci fa però dimenticare che oltre 100.000 lavoratori della Sanità privata aspettano ancora il rinnovo del contratto non solo degli anni 2008-2009 ma addirittura del 2006 e 2007. Chiediamo quindi per l'ennesima volta l'impegno concreto di tutti i soggetti istituzionali, nazionali e regionali, rispetto ad una vicenda divenuta da tempo insostenibile e in particolare l'impegno delle Regioni di dare seguito alle dichiarazioni del Presidente Errani sulla volontà di pervenire ad una rapida e positiva chiusura di quei contratti.

Il Segretario Generale  
Carlo Fiordaliso

# **Ipotesi CCNL Comparto Sanità 2008-2009**

## **I principali punti dell'accordo**

Un accordo importante quello raggiunto il 14 maggio scorso, per i contenuti normo-economici e per il valore della firma congiunta, la prima in questa tornata contrattuale del settore pubblico. Utilizzo totale delle risorse nazionali per incrementare lo stipendio tabellare; risorse aggiuntive regionali per incentivare il personale impegnato nei progetti di miglioramento dei servizi; confronto regionale sulla situazione dei precari per rendere possibile la proroga e la stabilizzazione, a garanzia di copertura dei livelli essenziali di assistenza; eliminazione del tetto sul valore del buono mensa; riduzione delle voci retributive soggette alle decurtazioni della legge 133/08 fanno di questo accordo un buon contratto, il migliore che si poteva ottenere in una fase così delicata del Paese.

La firma congiunta di CGIL CISL UIL è un messaggio per il governo nazionale e per i governi regionali, per far capire che siamo disposti a rinnovare i contratti di lavoro, ma solo attraverso la contrattazione collettiva.

Ed è un messaggio anche per Regioni e Aziende Sanitarie perché, finita la consultazione dei lavoratori, unitariamente andremo a rivendicare l'applicazione e il rispetto di questo accordo. Chi non lo garantirà si troverà di fronte un Sindacato unito e per nulla disponibile ad operazioni diverse da quelle definite nel contratto sottoscritto.

### **Le relazioni sindacali**

Viene valorizzato il ruolo delle organizzazioni sindacali a livello regionale, dove si definiscono le politiche e le scelte di programmazione regionale dei servizi sanitari.

In particolare l'istituto del Coordinamento Regionale, introdotto già con il CCNL 2002-2005, risulta rafforzato attraverso: l'introduzione di un vero e proprio livello di confronto regionale con il sindacato sulle materie oggetto di linee guida da parte delle regioni; l'integrazione delle materie sulle quali è possibile emanare linee di indirizzo - (la formazione, l'utilizzo delle risorse regionali aggiuntive indicate nei singoli rinnovi contrattuali e le risorse dei fondi recuperate o da migliorare, a seguito di modificazioni delle dotazioni organiche, conseguenti ad interventi strutturali sulla programmazione e/o organizzazione dei servizi) - con quella delle prestazioni aggiuntive erogate dagli infermieri e dai tecnici di radiologia medica in base alla Legge 1 del 2002;

la possibilità di individuare criteri e misure più favorevoli misure sulla mobilità del personale a fronte di specifiche modalità organizzative sovra aziendali e di particolari problematiche locali; l'inclusione fra le materie oggetto del confronto di quelle non contrattuali ma che assumono rilevanza nel rapporto di lavoro. Vengono in questo modo superati i confini "rigidi" delle materie negoziali creando le condizioni per effettuare scelte condivise in un più ampio ambito della programmazione re-

gionale dei servizi sanitari

Parallelamente all'affermazione del ruolo strategico dello strumento del coordinamento regionale l'accordo ribadisce l'autonomia e il ruolo della contrattazione integrativa aziendale. In questa direzione va anche la definizione di tempi certi per l'emanazione delle linee guida regionali. Le Regioni hanno 90 giorni dalla stipula del contratto ed entro trenta giorni possono indicare le materie per le quali non intendono avvalersi della facoltà e sulle quali potrà partire subito la contrattazione aziendale.

### **Proroga per i lavoratori precari e stabilizzazione dei rapporti di lavoro a termine per la continuità dei servizi ai cittadini**

L'accordo affronta il problema del precariato collegandolo alla garanzia di continuità nell'erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza alla stabilizzazione dei precari.

In fase di prima applicazione le Regioni e i Sindacati verificheranno entro il 30 giugno le problematiche connesse al lavoro precario e ai livelli occupazionali per esercitare la possibilità di rinnovare o prorogare i contratti a termine e di stabilizzare i precari che per il blocco delle assunzioni suppliscono in misura determinante alla carenza di organico.

Il confronto regionale, ora previsto, permette inoltre di valorizzare e dare certezza di applicazione agli accordi regionali siglati in questi ultimi due anni dalle nostre organizzazioni sindacali con gli Assessorati alla salute per la stabilizzazione dei lavoratori.

Le novità

### **Mobilità del personale**

L'ipotesi di ccnl innova la disciplina della mobilità del personale in conseguenza ai cambiamenti intervenuti nel sistema sanitario, sia per le dimensioni che per l'organizzazione delle strutture stesse. In particolare con l'ipotesi di ccnl si prevede che le direzioni delle aziende sanitarie e ospedaliere possono prevedere la mobilità dei lavoratori in un ambito territoriale di 25 chilometri rispetto i 10 chilometri previsti in precedenza.

A questo ampliamento dell'ambito territoriale nel quale la mobilità del personale rientra nel potere organizzatorio dell'Azienda fanno da contrappeso: il divieto di ogni discrezionalità, attraverso il richiamo esplicito all'art. 1103 c.c. che dichiara illegittimo il trasferimento non motivato da comprovate esigenze tecniche organizzative; la possibilità di ripristinare un più ristretto ambito territoriale in sede di confronto regionale.

Il nuovo limite chilometrico, infatti, potrà essere oggetto di deroghe in diminuzione a fronte di situazioni locali collegate a particolari condizioni geografiche, alle dimensioni del ter-

ritorio e alle condizioni di viabilità, oppure di altre situazioni valutabili nei singoli confronti regionali con il sindacato.

Infine si introduce il confronto regionale sui criteri della mobilità del personale in quelle regioni, ormai numerose, ove sono in atto processi di riorganizzazione dei sistemi regionali, che prevedono accorpamenti dei servizi in aree vaste o l'istituzione di strutture sovra aziendali.

#### **La mensa**

L'accordo per il nuovo contratto, nel confermare il diritto del lavoratore a consumare il pasto nell'ambito delle mense aziendali o attraverso le modalità sostitutive (ticket restaurant o altro), finalmente introduce anche nel settore della sanità, la possibilità di aumentare il valore del servizio mensa o della modalità sostituiva oltre il limite massimo finora individuato delle vecchie 10.000 lire.

Le regioni possono indicare alle aziende una valorizzazione di tale quota, compatibilmente con le disponibilità economiche, sulla base di necessità e sollecitazioni che anche il sindacato saprà offrire, ricollegandola al costo della vita.

#### **Trattamento economico delle assenze**

L'ipotesi di ccnl innova la materia rispetto la normativa contrattuale vigente e limita, di fatto, gli effetti delle disposizioni introdotte con recenti normative nazionali - Legge 133/2008. E' previsto infatti che in caso di assenza del lavoratore sia esclusa ogni riduzione salariale per: permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 6-3-2001 n. 52;a) assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8-2-2001 n. 194;b) permessi di cui alla L. 104/1992;c) congedi parentali di cui al D.Lgs. 151/2001;d) permessi di cui all'art. 21, comma 2, con riguardo in particolare a screening o prevenzione e) oncologica.

Più in generale viene dedotta l'esclusione complessiva nel nostro settore di decurtazioni sul premio incentivante della produttività in quanto il nostro sistema di produttività è già da tempo collegato (CCNL 1995) ai risultati e non alla "mera presenza" in servizio, che riconosce al dipendente l'apporto effettivamente e concretamente offerto al raggiungimento degli obiettivi aziendali e solo dopo la verifica del loro raggiungimento.

L'ipotesi di ccnl inoltre prevede ai fini delle voci retributive, da considerare nei casi di assenza per malattia, di fare riferimento alle circolari interpretative emanate anche dalla Conferenza delle Regioni più favorevoli in materia.

#### **Le risorse economiche: conferme ed integrazioni**

##### **Gli incrementi del salario tabellare**

L'ipotesi di ccnl incrementa i valori stipendiali tabellari investendo tutto l'aumento previsto sul monte salari complessivo dei lavoratori della sanità, con il conseguente aumento medio di 72 euro sullo stipendio a regime a partire dal 1° gennaio 2009.

In questo modo si aumenta la base imponibile con i relativi effetti sul valore di fascia, e di tutti i conseguenti aumenti calcolati in percentuale (ad es: lo straordinario) e con i relativi

effetti sulla pensione e sull'indennità di buonuscita.

#### **I fondi contrattuali**

L'ipotesi di ccnl consolida tutte le risorse finalizzate ai fondi contrattuali nei precedenti contratti di lavoro e le stabilizza, come base di partenza per la trattativa aziendale del biennio 2008-2009 e per il pagamento delle voci fisse e variabili del salario accessorio aggiornate ai nuovi valori tabellari. In questo ambito l'ipotesi di ccnl individua una sola eccezione per i risparmi da part time che possono essere quantificati solo fino al luglio 2008, come previsto dalla Legge 133 del 2008.

Il consolidamento dei fondi contrattuali riguarda anche la parte relativa alle risorse aggiuntive regionali definite e contrattate nei precedenti CCNL del 1999, 2001 e 2004.

#### **Le risorse aggiuntive regionali per il miglioramento dei servizi**

L'ipotesi di ccnl prevede l'integrazione di ulteriori risorse regionali aggiuntive pari indicativamente a 20 euro medie mensili in relazione alla fascia di personale con più addensamento, a decorrere dal 2009, nel rispetto del Patto per la salute.

Le risorse regionali aggiuntive sono finalizzate a specifici obiettivi strategici collegati ai miglioramenti quali - quantitativi dei servizi e sono erogati a consuntivo sulla base delle verifiche sugli obiettivi definiti con il confronto regionale e dei criteri contrattati a livello aziendale.

La sfida offerta con questa importante innovazione coglie un duplice obiettivo, da un lato aumentare le potenzialità economiche del rinnovo contrattuale, dall'altro investire direttamente la contrattazione tra sindacato, Regioni e Direzioni aziendali per scelte mirate di miglioramento dei servizi sanitari attraverso l'impegno e la partecipazione diretta dei lavoratori, nelle diverse fasi di evoluzione organizzativa, e la loro conseguente valorizzazione anche economica.

#### **In conclusione**

CGIL FP, CISL FP, UIL FPL hanno responsabilmente saputo confermare l'unità di azione in un settore del lavoro pubblico di strategica importanza per il Paese, proprio in un momento di particolare complessità che mette a dura prova anche la sostenibilità del sistema dei servizi alla persona.

L'ipotesi di CCNL 2008-2009 della sanità è l'esempio, che intendiamo estendere, di come sia possibile coniugare la strategia negoziale con il bisogno di valorizzazione professionale dei lavoratori attraverso strumenti innovativi della contrattazione articolata in diversi livelli, che favoriscono gli obiettivi di premialità nel lavoro pubblico e la partecipazione del sindacato nella programmazione e nell'organizzazione di servizi di qualità per i cittadini.

Solo in questo modo potremo proseguire nell'azione unitaria di tutela dei lavoratori già dipendenti del SSN, di quelli da stabilizzare e di quelli occupati nei servizi esternalizzati, promuovendo avanzamenti sul tema dei diritti del lavoro e migliorando l'organizzazione dei servizi e le condizioni di lavoro in tutti gli enti e le aziende del SSN.

## PICCOLI SCANDALI

### il coraggio delle idee

Sono solo pochi giorni che il CCNL, biennio economico 2008/2009, ha trovato positiva conclusione con la sigla da parte di TUTTE le sigle sindacali coinvolte. Forse la stampa nazionale non ha dato il sufficiente risalto, ma è comprensibile, un sindacato che va d'accordo e agisce unitariamente non fa più notizia.

Gli aumenti non sono eccezionali e di certo con gli arretrati non ci pagheremo la dentiera della nonna tutto sommato però, rispetto al contratto siglato in novembre per i ministeriali c'è andata discretamente meglio.

Non sono stai previsti, infatti, tagli sulla produttività collettiva e l'entità dei fondi a cui far riferimento per l'imminente futuro non saranno quelli del 2004 bensì quelli del 2007. Una discreta vittoria anche sul versante precari ai quali potranno essere rinnovati gli incarichi al fine di non perdere capacità produttiva, e qui forse la paura di fare altri disoccupati in tempi bui come questi ci ha dato una mano.

I particolari sui vantaggi e gli svantaggi di questa ultima intesa contrattuale però non deve distrarci da un fatto che dovremmo tutti notare: malgrado ciò che raccontano giornali e TV, malgrado le dichiarazioni, a volte infuocate, la compattezza del sindacato non è ne impossibile ne una storia vecchia.

Chi scrive forse sogna troppo ma a differenza dei partiti, non dovrebbero esserci problemi di

alleanza perché il fine di tutte le organizzazioni sindacali è unico: è il lavoro.

Ogni sigla però, deve raccogliere e fare proprie le annose lamentele dei lavoratori che oltre alle periodiche dimostrazioni di carattere vorrebbero con i loro rappresentanti un rapporto più costruttivo. Tante, troppe volte ci viene contestata l'insufficiente presenza sui posti di lavoro e spesso la scarsa competenza di tanti delegati. Giusti o no, giustificati o no questi rancori, a volte tramandati di padre in figlio, vanno sciolti. Il rapporto fiduciario tra lavoratori e sindacato va riconquistato e rinnovato perché i bisogni primari di milioni di persone sono cambiati e si sono complicati e non possiamo permettere che nessuno resti, o abbia l'impressione di essere, dimenticato.

Va recuperato anche il rapporto con i giovani, disoccupati e non, perché la politica del libero mercato ha portato troppa gente a pensare di poter essere sindacalisti di se stessi e trattare personalmente con i datori di lavoro. La storia, vista non come un fardello ma come fonte d'esperienza, ha più volte dimostrato che ogni conquista del genere umano non è avvenuta attraverso il sacrificio dei singoli (che in genere ricordiamo come martiri) ma con il lavoro coordinato dei tanti.

Per ottenere questa riconciliazione è quindi a nostro avviso necessario rendere molto più visibile il mai interrot-

to impegno riguardo le carenze organiche e il turn over del personale. Palesare il costante controllo sull'applicazione dei regolamenti interni e le continue modifiche non sempre a vantaggio della trasparenza verso i dipendenti.

Pubblicizzare in maniera capillare gli accordi sottoscritti e monitorarne l'attuazione corretta. Raccogliere le angosce più dolorose del personale e farle diventare dei principi ispiratori assoluti.

Non sono rare le occasioni in cui, partecipando preventivamente (quando ce lo permettono) alla programmazione di evoluzioni e gestione dei servizi, l'attività sindacale viene confusa con quella amministrativo/dirigenziale; non ultima è la questione dei passaggi di fascia che non prevedono il riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata fuori dalle aziende modenesi USL e Policlinico. La responsabilità che portò ad accettare una clausola antipatica per riconoscere al maggior numero possibile un diritto è stata invece vista come un affronto verso gli esclusi. Quanti operatori, delle più svariate realtà, imputano ai sindacalisti il mancato riconoscimento di indennità, rischi o passaggi verticali di fascia contrattuale?

Benché lo sforzo sia notevole, è importante affrontare in maniera più massiccia questo, non sempre giustificato, malcontento; semmai cambiando linguaggio: qualche assemblea in meno e qualche chiac-

chiera informale in più, meno volantini e più informazione continuata nel tempo.

I lavoratori, come la gente, sono così assuefatti agli slogan e alle raccolte di firme che rischiamo solo di annoiare.

Unitariamente quindi, tralasciando gli interessi di segreteria, potremmo,

per il bene del lavoratore, cercare di approntare, almeno localmente, forme di dialogo più incisive, renderci presenti e raggiungibili in maniera capillare, fare delle sale sindacali dei punti di incontro e informazione unitaria non dei confessionali. Insieme, come per il Contratto Nazionale possiamo farlo, in caso contrario continueremo ad essere digeriti come l'ennesima casta.

*Questo è ciò che vorrebbe  
la UIL,  
se anche tu vuoi questo,  
ISCRIVITI alla UIL.*

### CALENDARIO ASSEMBLEE

- **Dipartimento di Sanità Pubblica:** mercoledì **3 giugno** dalle ore 11 alle ore 13 presso la Sala Verde
- **Ospedale di Castelfranco E.:** venerdì **5 giugno** dalle ore 11 alle ore 13 presso la Sala "Girasoli" dell'Ospedale (Ospedale-Distretto);
- **Distretto di Modena:** lunedì **8 giugno** dalle ore 11 alle ore 13 presso la Sala A (congiunta AUSL-Policlinico);
- **ARPA Sezione di Modena:** lunedì **8 giugno** dalle ore 14 alle ore 16 presso la Sala Riunioni III° Piano;
- **Ospedale di Vignola:** martedì **9 giugno** dalle ore 14 alle ore 16 presso la Sala Riunioni dell'Ospedale (Ospedale-Distretto);
- **Sede USL di San Giovanni del Cantone:** mercoledì **10 giugno** dalle ore 11 alle ore 13 presso la Sala Riunioni del Seminterrato;
- **Ospedale di Baggiovara:** mercoledì **10 giugno** dalle ore 14 alle ore 16 presso la Sala Riunioni Coppi;
- **Ospedale di Carpi:** giovedì **11 giugno** dalle ore 11 alle ore 13 presso la Sala Riunioni del Distretto (Ospedale-Distretto);
- **Azienda POLICLINICO:** giovedì **11 giugno** dalle ore 14 alle ore 16 presso la Sala Riunioni di Radiologia al 1° Piano;
- **Ospedale di Mirandola:** venerdì **12 giugno** dalle ore 11 alle ore 13 presso la Sala Riunioni dell'Ospedale (Ospedale-Distretto);
- **Ospedale di Finale Emilia:** venerdì **12 giugno** dalle ore 14,30 alle ore 16,30 presso la Sala Riunioni del D.S.;
- **Ospedale di Sassuolo:** lunedì **15 giugno** dalle ore 14 alle ore 16 presso la Sala Riunioni del Nuovo Ospedale (Ospedali - Distretto);
- **Ospedale di Pavullo:** giovedì **18 giugno** dalle ore 14 alle ore 16 presso la Sala dei "55" (Ospedale-Distretto).