37 trentasette e mezzo ½

FIALS CONF. S.A.L.

Rinnovamento Sanitario

Mensile della FIALS

ANNO XVIII, numero 3, marzo 2008

CONTRATTO O CONTRATTINO?

LA FIALS FIRMA CON NOTA A VERBALE!



Indice

Editoriale
a cura di *Giuseppe Carbone* 1

Nota a verbale FIALS 4

Ipotesi di rinnovo CCNL 2006-2009 5



SOTTOSCRITTA L'IPOTESI DI CONTRATTO PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009 ED IL BIENNIO ECONOMICO 2006-2007

Firmata lo scorso 29.02.2008 l'ipotesi di Rinnovo Contrattuale: la FIALS firma con nota a verbale!

La **FIALS**, **pur condividendo la necessità di sottoscrivere il contratto nazionale**, **esprime la propria profonda delusione e il proprio dissenso**, per le scarse risorse economiche che non corrispondono assolutamente alle richieste avanzate dal nostro Sindacato.

Gli aumenti medi (lordi) corrispondono a 103 € ma il capitolo più amaro è rappresentato dalla vicenda arretrati che, come più volte denunciato anche attraverso le pagine di questo giornale, così come dai nostri "Comunicati Stampa", **per la prima volta nella storia contrattuale della sanità pubblica ha visto privare tutti i lavoratori di ben 14 mesi di arretrati**. Gli aumenti contrattuali, infatti, andranno a regime solamente dal 1 Febbraio 2007 lasciandoci per le 14 mensilità precedenti solamente la "misera quanto mai inadeguata" indennità di vacanza contrattuale. (vedasi a tal fine le apposite tabelle degli aumenti e degli arretrati a **pagina 13**)

Per questi motivi La **FIALS** pur non condividendo che in minima parte il presente CCNL del comparto della sanità ha sottoscritto la medesima IPOTESI di Rinnovo Contrattuale **con una apposita NOTA A VERBALE** (vedi a pagina 4) per avere modo di partecipare alle trattative a livello decentrato, impegnandosi in quella sede di migliorare tutte quelle parti citate nella citata nostra nota a verbale a cui vi rimandiamo.

Teniamo a precisare, infatti, che **la normativa attuale prevede una sorta di "condizione capestro" (ricatto?)** per le Organizzazioni Sindacali che, seppur ammesse alle trattative nazionali in quanto maggiormente rappresentative, non firmassero i rinnovi contrattuali.
In questo caso, infatti, esse sarebbero automaticamente escluse dalle contrattazioni decentrate (aziendali) non potendo così far intervenire i propri dirigenti sindacali.

Non assomiglia ad un vero e proprio ricatto?

Ricordiamo infatti che la nostra controparte pubblica ritiene "positivamente conclusa" una trattativa (sia essa nazionale o aziendale) quando le sigle che la sottoscrivono rappresentano più del 50% della rappresentatività (media percentuale tra numero di iscritti e voti ottenuti nelle elezioni di RSU).

Il NON sottoscrivere questa ipotesi avrebbe determinato un autentico "regalo" alle altre Organizzazioni Sindacali e alla controparte pubblica

L'EDITORIALE

segue a pag. 2.>

37½ trentasette e mezzo

Mensile della FIALS

FIALS CONF. S.A.L.

Anno XVIII n. 3 – marzo 2008
Aut. Trib. di Brindisi n. 11/91 del 24/6/91

DIRETTORE
Giuseppe Carbone

DIRETTORE RESPONSABILE
Antonio Grimaldi

VICE DIRETTORI
Michele Losacco
Vincenzo Munafò
Giovanni Romano
Salvatore Stabile

REDAZIONE
Daniele Bedetti
Giuseppe De Santis
Lucio De Vincentis
Antonio Esposito
Massimo Ferrucci
Angelo Greco
Sandro Idonea
Bruna Melchior
Mario Morea
Giovanni Ronchi
Franco Serra
Massimo Trucco
Elio Varone

EDITO DALLA FIALS
Largo Angioli, 10 – Brindisi

REDAZIONE SINDACALE
Via Cecilio Stazio, 1 – ROMA
Telefono 06-35341726-3814
Fax 06-35343061

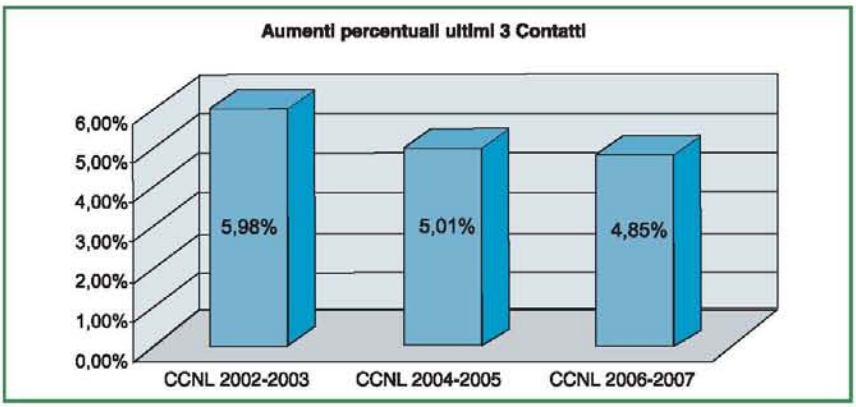
INTERNET
E.mail: fials@fials.it
Web: www.fials.it e www.fials.eu

STAMPA
Galeati Industrie Grafiche S.p.A. – Imola (BO)
Chiuso in redazione il 17.03.2008

...L'EDITORIALE

che, in questo modo, non avrebbero avuto "sindacalisti scomodi" ai tavoli di contrattazione aziendale, visto che la norma ci avrebbe automaticamente esclusi.....

Per questo motivo quindi si è sottoscritto con **NOTA A VERBALE**, nella quale abbiamo affermato con forza che nel paese, ed in particolare tra gli operatori del Servizio Sanitario Nazionale, **esiste una vera e propria "EMERGENZA SALARIALE"** da affrontare e risolvere con urgenza.
Gli stipendi in godimento e le stesse risorse economiche messe a disposizione dal Governo per il rinnovo di questo Contratto, non sono sufficienti a colmare la quotidiana perdita del potere di acquisto dei salari causata dall'aumento vertiginoso dei prezzi.
La scarsità delle risorse non consentirà di valorizzare la professionalità degli operatori e premiare il personale al fine di incrementare la produttività dei servizi, migliorare la qualità e la quantità delle prestazioni offerte ai cittadini-utenti.



La **FIALS ritiene superato e vetusto l'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993** ed in particolare il calcolo delle risorse economiche basato sull'inflazione programmata.
Analogamente la **FIALS** esprime il proprio disappunto per le modalità "sbrigative" con le quali si è affrontata e conclusa la parte normativa nel CCNL.

È indispensabile modificare l'attuale separazione delle aree di contrattazione esistenti nel Servizio Sanitario Nazionale **puntando alla loro riunificazione in un "Contratto Unico della Sanità"** comprensivo della dirigenza medica ed SPTA.
Inoltre va rivisto profondamente l'attuale sistema classificatorio del personale che ha esaurito la sua funzione, disatteso le aspettative e soprattutto, non ha raggiunto gli obbiettivi che si prefiggeva.

Alla luce delle modifiche del Titolo V della Costituzione è indispensabile realizzare:

a) **Una contrattazione integrativa Regionale** con analoghi poteri di informazione, di consultazione e concertazione previsti per il livello Aziendale nei CCNL in vigore allo scopo di sconfiggere la gestione autoritaria di molti "Governatori" che hanno confuso "l'elezione diretta da parte del popolo sovrano" con le vecchie logiche di "decisionismo monarchico".
b) Una **contrattazione integrativa aziendale che abbia certezza, di inizio e fine**, subito dopo la sottoscrizione Nazionale e che preveda scadenze annuali per la verifica dei fondi contrattuali e dei risultati raggiunti.

   Va rafforzato e meglio specificato il diritto di informazione su tutti i processi di riorganizzazione dei servizi, di modifica delle dotazioni organiche e di tutti gli atti che puntano a modificare l'efficienza e la produttività dell'Azienda.

Analogamente, devono rientrare nei poteri di contrattazione tutte le materie che, a vario titolo, riguardano il salario dei lavoratori, l'organizzazione del lavoro e dei servizi, compresi i turni, gli orari di lavoro ed il fabbisogno di personale nelle Strutture Complesse, nei Dipartimenti, nei Distretti, ecc.

La **FIALS** non condivide alcune parti del testo oggi sottoscritto ed in particolare:

- L'introduzione del requisito della permanenza minima di due anni nella fascia in godimento per poter acquisire il diritto alla progressione economica orizzontale.
- L'esclusione dalla progressione economica orizzontale di coloro che hanno subito procedimenti disciplinari.
- La mancatùa discussione sulle necessarie modifiche alla progressione economica orizzontale per consentire al personale già titolare dell'inquadramento dell'ultima fascia, la possibilità che il trattamento economico conseguito in tutte le fasce, vada conglobato in un'unica nuova voce denominata: retribuzione individuale di fascia (R. I. F.) , al fine di consentire allo stesso di avere ulteriore accesso alle fasce ripartendo dalla prima. Tale salario resterà vincolato nel fondo delle fasce ed utilizzato con le vigenti modalità contrattuali.
- La modifica frettolosa dei procedimenti disciplinari su aspetti civilistici e penali che, invece, vanno approfonditi in tutti gli aspetti giuridici e normativi in un ottica "garantista" del diritto di difesa.

Infine la **FIALS** ribadisce che:

- L'articolo 2, comma 6, relativo **all'indennità di vacanza contrattuale, vada sostanzialmente modificato** consentendo la fruizione di tale diritto dopo un periodo di tre mesi di vacanza contrattuale, anche in assenza delle procedure negoziali previste agli articoli 47 e 48, comma 1, del Dlgs 165 del 2001.
- Va realizzata una profonda **revisione delle attuali indennità collegate al disagio ed alle condizioni di lavoro prevedendo il raddoppio del loro valore economico** (lavoro straordinario, Pronta Disponibilità, Indennità di Turno, Sub. Intensiva, Indennità ADI e di Sert, Indennità di Polizia Giudi-ziaria, ecc.). Queste indennità sono ferme al valore di 17 anni fa, allorquando c'era ancora la lira ed, ovviamente, hanno subito l'effetto devastante dell'EURO che ha dimezzato tutto.
- Le Aziende e le Regioni non possono intervenire con atti unilaterali sulle risorse economiche definite in sede di contrattazione nazionale ed aziendale.

Nel frattempo il Comitato di settore delle Regioni per il Comparto Sanita' ha espresso parere favorevole all'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale del personale del comparto. Il via libera permette ora all'Aran di trasmettere l'ipotesi di Contratto al Governo e alla Corte dei Conti per gli adempimenti di competenza.

Questo infatti è l'iter che ancora deve essere percorso **per arrivare al vero e proprio CONTRATTO**: infatti solo dopo i passaggi previsti dalle norme (via libera da parte del Governo e verifica da parte della Corte dei Conti) e dalle consuete assemblee con i lavoratori da parte delle Organizzazioni Sindacali per illustrarne i contenuti si potrà arrivare alla vera e propria sottoscrizione del rinnovo contrattuale.

In attesa che ciò avvenga il più rapidamente possibile rinnovo la disponibilità dei nostri dirigenti sindacali ed eletti RSU ai quali potrete rivolgervi per ulteriori chiarimenti e/o informazioni.

La FIALS continuerà a tenervi aggiornati.

Un caro saluto

Giuseppe Carbone
Segretario Generale FIALS

Riconoscimento arretrati ultimi 4 Contratti

Biennio di riferimento	Riconoscimento arretrati
CCNL 2000-2001	PERSI 6 MESI DI ARRETRATI (solo indennità vacanza contrattuale)
CCNL 2002-2003	OK, RICONOSCIUTI TUTTI GLI ARRETRATI
CCNL 2004-2005	OK, RICONOSCIUTI TUTTI GLI ARRETRATI
CCNL 2006-2007	PERSI 14 MESI DI ARRETRATI (solo indennità vacanza contrattuale)

CHI GIOCA CON I DIPENDENTI PUBBLICI?



LA FIALS NO!

marzo 2008

DICHIARAZIONE A VERBALE FIALS/CONFSAL

(da allegare al CCNL PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2006/2009 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2006/2007)

PARTE ECONOMICA

Incrementi salariali insufficienti per i lavoratori della sanità che invece si sarebbero attesi, questa volta, un aumento di stipendio dovuto al rinnovo contrattuale paritetico alla valutazione economica dei colleghi europei.

a) Contrariamente è del tutto insufficiente lo stanziamento di ? 103,00 pro capite mensile reso disponibile per il rinnovo del contratto di lavoro del primo biennio economico 2006-2007, comprensivo di tutte le voci salariali (categorie, fasce, indennità, incentivazioni).
Un incremento che si risolverà in poche decine di euro al mese... ovviamente lorde per tutto il comparto sanitario tant'è che gli stipendi rimarranno, rispetto alla media dell'Unione Europea, i più bassi per oltre il 30 per cento.
Senza contare che il divario che ci separa dagli altri Paesi viene evidenziato dalle discrepanze sociali che impoveriscono ulteriormente le fruibilità quotidiane destinate a tutti i cittadini.
Infatti in quei paesi, esiste uno "stato sociale" che garantisce condizioni di vita migliori, attraverso la presenza capillare di servizi pubblici, da noi quasi inesistenti: asili nido gratuiti, contributi per il canone di locazione e/o l'acquisto della prima casa, servizi alle persone che vivono condizioni di disagio per malattie gravi.
Questi motivi ci inducono a manifestare, anche in questa occasione, il nostro dissenso per il mancato accoglimento della richiesta della Fials/Conf.Sal di integrare il finanziamento del rinnovo contrattuale in modo tale da consentire un aumento medio lordo dello stipendio mensile di almeno 200 euro.

b) Mentre, per quanto riguarda gli arretrati anche in questo caso ci ritroviamo a fare i conti con cifre scarse e inadeguate tant'è che i lavoratori di posizione economica A si dovranno accontentare di 78,78 euro lordi di arretrati per l'intero anno 2006 mentre a quelli di posizione DS toccheranno 114,14 euro a testa che, verosimilmente, saranno appena sufficienti a coprire un dodicesimo dell'inflazione reale che i salari hanno subito nello stesso anno.

PARTE NORMATIVA

Il modello che regola la parte normativa del CCNL per il quadriennio 2006/2009 trascura in toto le competenze assunte dalle Regioni dopo la modifica del Titolo V della costituzione in materia di sanità.

a) È incomprensibile infatti che fino al 2009 non si potrà considerare la stipula di accordi decentrati come vero livello di contrattazione intermedia al quale fare riferimento con vincoli di obbligatorietà.
In questo contesto infatti emerge che la proposta della Fials/Conf.Sal, di attribuire contrattualmente alle Regioni il ruolo di parte datoriale quando emanano provvedimenti per il personale del servizio sanitario regionale, è rimasta completamente inevasa.
Cosicché rimangono del tutto vetuste e inadeguate le norme che regolano il sistema di classificazione del personale, le posizioni organizzative e l'utilizzo delle risorse aggiuntive comprese quelle per il lavoro straordinario.

b) Infatti, anche in questo caso, i fondi da destinare a questi istituti non sono sufficientemente vincolati alla stipula di un accordo sindacale territoriale prima del loro impiego.

c) Inoltre nulla viene stabilito dai vincoli contrattuali per la reinternalizzazione dei servizi e la stabilizzazione del personale precario benché la Fials/Conf.Sal abbia richiesto la costituzione di un osservatorio bilaterale che programmi in tempo reale il completo assorbimento da parte del servizio sanitario pubblico di tutto il personale che con un rapporto di lavoro a tempo determinato, o di tipo privatistico, contribuisca a garantire i livelli essenziali di assistenza.

d) Tuttavia la decisione, tutta di parte pubblica, di rinviare anche le norme che riguardano lo sviluppo di carriera del personale dei ruoli amministrativi, tecnici e infermieristici penalizza oltre misura le aspettative degli operatori del settore che da anni sono in attesa di una collocazione professionale adeguata nell'organizzazione di un moderno servizio sanitario nazionale.

e) Infine la Fials/Conf.Sal pur non condividendo che in minima parte il presente CCNL del comparto della sanità dichiara che sottoscrive il medesimo contratto per avere modo di partecipare alle trattative a livello decentrato, impegnandosi in quella sede di migliorare tutte quelle parti citate nella nota a verbale che viene all'uopo depositata.

Roma 28 febbraio 2008

La delegazione Fials/Conf.Sal

aran
AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DEL COMPARTO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009 E BIENNIO ECONOMICO 2006-2007

In data 29 febbraio 2008, alle ore 0,30 ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali rappresentative del Comparto Sanità:

Per l'Aran:

nella persona del Presidente **Avv. Massimo Massella Ducci Teri**

e le seguenti:

Organizzazioni Sindacali

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

FIALS

FSI

NURSING UP

Confederazioni Sindacali

CGIL

CISL

UIL

CONFSAL

USAE

Al termine della riunione le parti sopracitate hanno sottoscritto l'Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto Sanità relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e al biennio economico 2006-2007, nel testo che segue:

VIA DEL CORSO 476,
00186 ROMA
TEL. (06) 32.483.1
C.F. 97104250580

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DEL COMPARTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2006 - 2009
E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2006-2007

UIL FPL

CISL

FP CGIL

FIALS

FSI

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DEL COMPARTO DEL PERSONALE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2006 - 2009
E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2006 - 2007

INDICE

PARTE I – NORMATIVA
TITOLO I – Disposizioni generali
Art. 1 Campo di applicazione
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II – Rapporto di lavoro
CAPO I : Politiche di sviluppo e gestione del personale
Art. 3 Criteri per la progressione economica orizzontale
Art. 4 Coordinamento

CAPO II - Struttura del rapporto di lavoro
Art. 5 Orario di lavoro

CAPO III: Norme disciplinari
Art. 6: Modifiche al sistema disciplinare

PARTE II - TRATTAMENTO ECONOMICO
CAPO I : Trattamento economico
Art. 7: Stipendio tabellare, fasce e trattamento economico iniziale

CAPO II: Fondi
Art. 8: Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno
Art. 9: Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali
Art. 10: Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica
Art. 11: Risorse per la contrattazione integrativa

PARTE III - NORME FINALI E TRANSITORIE
Art. 12: Effetti dei nuovi stipendi
Art. 13: Norme finali e di rinvio

ALLEGATI
TABELLA A
TALELLA B
TABELLA C
TABELLA D
DICHIARAZIONI A VERBALE E CONGIUNTE

PARTE I: NORMATIVA

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle amministrazioni, aziende ed enti del comparto di cui all'art. 10 del Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti di contrattazione, stipulato il 11 giugno 2007.

2. Al personale dipendente da aziende o enti soggetti a provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, sperimentazioni gestionali, trasformazione e riordino - ivi compresi la costituzione in fondazioni ed i processi di privatizzazione - si applica il presente contratto sino all'individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie, della nuova specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro ovvero sino alla stipulazione del relativo contratto collettivo quadro per la definizione del nuovo comparto pubblico di destinazione.

3. Nel testo del presente contratto i riferimenti al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come "d.lgs. n.165 del 2001".

4. Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, istituti ed enti del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'art. 10 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione del 11 giugno 2007 è riportato nel testo del presente contratto come "aziende ed enti".

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle aziende ed enti destinatari da parte dell'ARAN con idonea pubblicità di carattere generale.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle aziende ed enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta, altresì, fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3 del d.lgs. n. 165 del 2001.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura degli artt 47 e 48, comma 1 del d.lgs. 165 del 2001. Gli importi dell'indennità di vacanza contrattuale, erogati sulla base delle suddette disposizioni, vengono riassorbiti negli incrementi stipendiali derivanti dal rinnovo contrattuale.

Fino alla definizione di un nuovo assetto della contrattazione collettiva, in sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo del 23 luglio 1993.

8. Il presente articolo sostituisce l'art. 2 del CCNL 19 aprile 2004 che è, pertanto, disapplicato.

TITOLO II

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

POLITICHE DI SVILUPPO E GESTIONE DEL PERSONALE

Art. 3

Criteri per la progressione economica orizzontale

1. Ai fini della progressione economica orizzontale di cui al comma 4 dell'art. 35 del CCNL 7.4.1999, dalla data di entrata in vigore del presente contratto, i dipendenti devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

2. La disciplina del comma 1 trova applicazione per le procedure selettive per la realizzazione della progressione economica orizzontale che sono formalmente avviate successivamente alla definitiva sottoscrizione del presente CCNL

Art. 4

Coordinamento

1. Ai sensi di quanto previsto dalla L. n. 43/2006 (relativamente alle funzioni di coordinamento), nonché dall'Accordo Stato-Regioni del 1.8.2007, a far data dall'entrata in vigore del presente contratto, ai fini dell'affidamento dell'incarico di coordinamento di cui all'art. 10 del CCNL 20.9.2001, II biennio economico, è necessario il possesso del master di primo livello in management o per le funzioni di coordinamento rilasciato dall'Università ai sensi dell'art. 3, comma 8 del regolamento di cui al Decreto del Ministero dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica 3.11.1999, n. 509 e dell'art. 3, comma 9 del regolamento di cui al Decreto del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 22.10.2004, n. 270, nonché un'esperienza professionale complessiva nella categoria D, compreso il livello economico Ds, di tre anni.

2. Il certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, di cui all'art. 6, comma 5 della L. 43/2006, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa, è valido ai fini dell'affidamento delle funzioni di coordinamento di cui al comma 1.

CAPO II

STRUTTURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 5

Orario di lavoro

1. L 'art. 26 del CCNL del 7 aprile 1999 è integrato, dall'entrata in vigore del presente CCNL, dai seguenti commi:

6. "La durata media dell'orario di lavoro, di cui all'art. 4, comma 4, del d.lgs. n. 66 del 2003 è riferita, per il primo anno di applicazione, ad un periodo di nove mesi e, a regime, ad un periodo di sei mesi, al fine di garantire, senza soluzione di continuità, livelli ottimali di assistenza e tutelare il diritto alla salute dei cittadini, a fronte di eventi non pianificabili.

7. In via sperimentale, fino alla definitiva disciplina della materia nell'ambito del prossimo contratto, nel rispetto dei principi generali di protezione, sicurezza e salute dei lavoratori e al fine di preservare la continuità assistenziale, il riposo consecutivo giornaliero, nella misura prevista dall'art. 7 del d.lgs. n. 66 del 2003 , può essere oggetto di deroga, a seguito di accordo definito con le modalità previste dall'art. 4, comma 5 del CCNL del 7 aprile 1999, tenendo conto delle necessità legate alla organizzazione dei turni e garantendo ai dipendenti un equivalente periodo di riposo per il pieno recupero delle energie psicofisiche o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori sia accordata una protezione appropriata.

8. Nel corso delle trattative le parti si impegnano a rispettare i principi di responsabilità, correttezza e buona fede e ad esperire ogni utile tentativo per pervenire all'accordo. Le procedure si intendono concluse con l'invio del testo all'ARAN e alle Regioni, entro cinque giorni dalla sua definizione. Le Regioni garantiscono il rispetto di tali adempimenti. L'ARAN metterà a disposizione delle parti i testi pervenuti anche ai fini della verifica sull'applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente, da effettuarsi prima dell'avvio del rinnovo contrattuale di cui al comma 7.

9. L'applicazione delle disposizioni di cui ai commi 6 e 7 presuppone che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata tale da permettere di evitare che gli stessi, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori che perturbano l'organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine.

10. Per effetto delle deroghe di cui al presente articolo in attuazione dell'art. 17 del d.lgs. 66/2003, sono fatte salve le vigenti disposizioni aziendali concordate con le organizzazioni sindacali in materia di orario di lavoro, purché non in contrasto con quanto stabilito nel presente articolo, da verificarsi tra le parti."

CAPO III

NORME DISCIPLINARI

Art. 6

Modifiche ed integrazioni al sistema disciplinare

1. All'art. 13, comma 5 del CCNL del 19 aprile 2004 (Codice disciplinare) la lettera m) viene soppressa e la lettera H) è sostituita dalla seguente lettera:

"h) alterchi negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;"

2. All'art. 13, comma 6 del CCNL del 19 aprile 2004 (Codice disciplinare) si aggiungono le seguenti lettere:

"g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;

h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;

i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Azienda o Enti, agli utenti o terzi."

3. All'art. 13, comma 8 del CCNL 19.4.2004 è aggiunta la seguente lettera:

f) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

4. All'art. 14 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del CCNL del 19 aprile 2004, i commi 1, 6 e 7 sono sostituiti dai seguenti:

"1. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva fatta salva l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'art. 13, comma 8, lett. f) del CCNL 19.4.2004 (licenziamento senza preavviso). Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo delle denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

6. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso"si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e l'Azienda dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone

comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito penale" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

7. In caso di sentenza definitiva di proscioglimento , prima del dibattimento, ai sensi dell'art. 129 c.p.p. pronunciata con la formula "perché il fatto non sussiste", ovvero "perché l'imputato non lo ha commesso" si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni".

5. All'art. 15 (sospensione cautelare in caso di procedimento penale) del CCNL del 19 aprile 2004 i commi 8, 9 e 10 sono sostituiti dai seguenti:

"8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 14, comma 6, secondo periodo, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonchè i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente riammesso in servizio, salvo che, per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 e 8 dell'art. 13 (codice disciplinare) del CCNL del 19 aprile 2004, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Azienda stessa. In tale caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare comunque, se sospeso, rimane tale sino all'esito del procedimento penale."

6. Le modifiche apportate al codice disciplinare, di cui al presente articolo, devono essere obbligatoriamente affisse in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti, entro quindici giorni dalla data di stipulazione del presente CCNL e si applicano dal quindicesimo giorno successivo a quello della affissione.

PARTE II: TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 7

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. 2 del CCNL del 5.6.2006, II biennio economico, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella A, allegata al presente contratto, alle scadenze ivi previste.
2. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 1 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata Tabella B, ove è anche indicato l'importo del trattamento economico iniziale delle categorie.
3. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 2, comma 6 del presente CCNL.
4. 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 3.

CAPO II

FONDI

Art. 8

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. 29 del CCNL 19 aprile 2004, è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2006. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2005. Sono altresì confermate tutte le modalità di utilizzo previste dal citato art. 29.

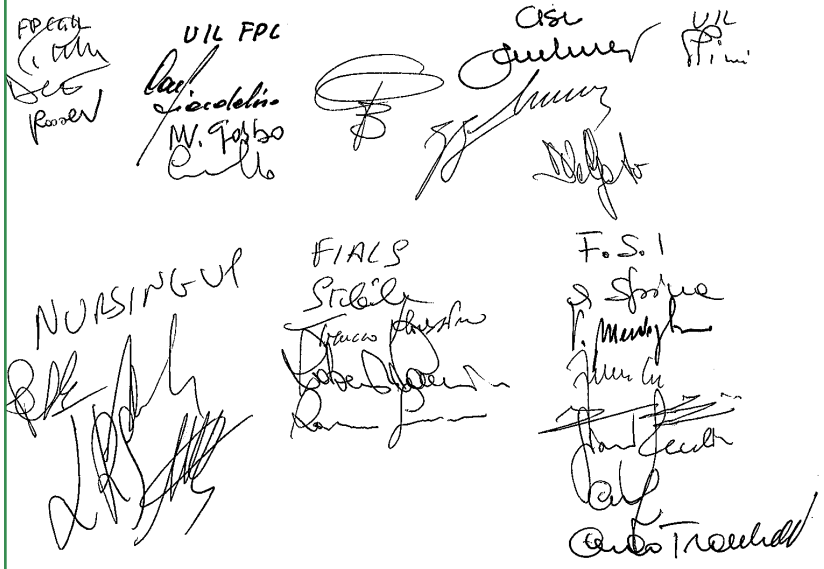
Art. 9

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. 30 del CCNL 19 aprile 2004 è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2006, come integrato dalle risorse di cui all'art. 6 del CCNL del 5 giugno 2006. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2005 con le precisazioni contenute nel comma 2 dell'art. 30 del CCNL 19 aprile 2004.

2. Dal 1 gennaio 2006 il fondo stesso continua ad essere alimentato dalle medesime voci indicate nelle lettere a), b), c) e d) del comma 3 dell'art. 30 del CCNL 19 aprile 2004.

3. Sono altresì confermati i commi 5 e 6 dell'art. 30 del CCNL 19 aprile 2004.

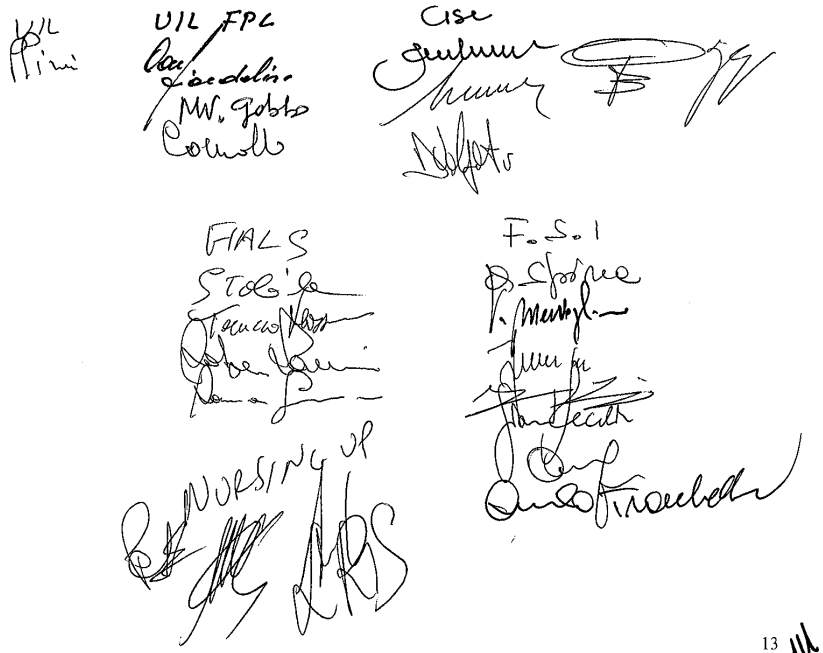


Art. 10

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. 31 del CCNL 19 aprile 2004 è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2006 per le modalità di utilizzo nonché di incremento previste al comma 2, lett. a), b) e c) del medesimo articolo, come integrato dall'art. 6 del CCNL 5 giugno 2006. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2005.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2006 e dal 1 febbraio 2007 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. 11

Risorse per la contrattazione integrativa

1. Per ogni dipendente in servizio al 31.12.2005, una somma pari a 13,5 euro annui lordi per l'anno 2007, rideterminate in 28,73 euro annui lordi per l'anno 2008 è destinata alla contrattazione integrativa, garantendo prevalentemente il fondo della produttività..

2. Dal 1 gennaio 2006, sono confermate le risorse per la contrattazione integrativa di cui all'art. 6 del CCNL 5.6.2006, II biennio economico.

PARTE III: NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 12

Effetti dei nuovi stipendi

1. Gli incrementi del trattamento economico previsti dal presente contratto alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. 8 hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza ordinario e privilegiato, diretto ed indiretto, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità di cui all'art. 15 del CCNL 19.4.2004, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

2. I benefici economici risultanti dal presente contratto sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato o che cesserà dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica biennio 2006-2007.

3. Resta confermato quanto previsto dai commi 3 e 4 dell'art. 8 del CCNL del 5 giugno 2006, II biennio economico 2004-2005.

Art. 13

Norme finali e di rinvio

1. Le parti, considerato il ritardo con il quale sono state avviate le trattative rispetto all'inizio del quadriennio 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, ritengono prioritario concludere la presente fase negoziale in tempi brevi e, pertanto, concordano di rinviare, in considerazione dell'eccezionalità della situazione, ad una apposita sequenza contrattuale, integrativa del presente CCNL, da definirsi entro la conclusione del quadriennio 2006-2009, anche la trattazione delle seguenti tematiche:

- relazioni sindacali, nell'ottica di valorizzare la contrattazione di secondo livello;
- strumenti di gestione per un'attuazione più funzionale dell'istituto della mobilità;
- revisione del sistema classificatorio:
- ridefinizione del sistema degli incarichi di coordinamento e specialistici, anche in applicazione della L. 43/2006;
- disciplina delle prestazioni aggiuntive alla luce delle disposizioni contenute nella legge 120 del 2007;
- sistema di valorizzazione delle responsabilità e autonomie professionali;
- attuazione dei contenuti dell'Intesa sul lavoro pubblico e sulla riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche, sottoscritto in data 6 aprile 2007, per la parte demandata alla contrattazione collettiva ed in relazione agli istituti da trattare;
- verifica del sistema dei trattamenti accessori e dei relativi fondi.

2. Per quanto non previsto dal presente CCNL restano in vigore le norme dei vigenti CCNL, ove non disapplicate o sostituite dal CCNL medesimo.

3. Ai sensi dell'art.. 47, comma 5 del CCNL 1 settembre 1995 la contrattazione integrativa prosegue nell'impegno di correlare i compensi incentivanti la produttività collettiva al raggiungimento degli obiettivi delle strutture ed al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi.

Tabella A

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2006	Rideterminato dal 1.2.2007 [1]
DS6	10,89	132,64
DS5	10,46	127,39
DS4	10,15	123,55
DS3	9,85	119,88
DS2	9,48	115,44
DS1	9,13	111,14
DS	8,78	106,94
D6	9,88	120,29
D5	9,53	116,09
D4	9,26	112,71
D3	8,98	109,39
D2	8,71	106,10
D1	8,44	102,80
D	8,14	99,16
C5	9,09	110,73
C4	8,68	105,62
C3	8,28	100,76
C2	8,00	97,45
C1	7,73	94,16
C	7,72	91,32
BS5	7,84	95,48
BS4	7,59	92,40
BS3	7,35	89,44
BS2	7,20	87,65
BS1	6,99	85,13
BS	6,78	82,55
B5	7,35	89,47
B4	7,20	87,64
B3	7,05	85,85
B2	6,93	84,35
B1	6,73	81,97
B	6,54	79,67
A5	6,71	81,68
A4	6,60	80,30
A3	6,48	78,94
A2	6,39	77,76
A1	6,22	75,77
A	6,06	73,73

[1] Il valore a decorrere dal 1.2.2007 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2006.

Tabella B

Nuova retribuzione tabellare

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

Posizione economica	Dal 1.1.2006	Dal 1.2.2007
DS6	26.979,78	28.440,78
DS5	25.911,58	27.314,74
DS4	25.133,01	26.493,81
DS3	24.385,30	25.705,66
DS2	23.483,99	24.755,51
DS1	22.607,60	23.831,72
DS	21.754,26	22.932,18
D6	24.469,30	25.794,22
D5	23.614,67	24.893,39
D4	22.926,60	24.168,00
D3	22.252,87	23.457,79
D2	21.584,56	22.753,24
D1	20.910,95	22.043,27
D	20.172,20	21.264,44
C5	22.525,78	23.745,46
C4	21.487,41	22.650,69
C3	20.496,80	21.606,56
C2	19.823,07	20.896,47
C1	19.154,76	20.191,92
C	18.581,06	19.584,26
BS5	19.422,64	20.474,32
BS4	18.799,05	19.816,77
BS3	18.195,50	19.180,58
BS2	17.830,70	18.796,10
BS1	17.318,82	18.256,50
BS	16.794,12	17.703,36
B5	18.200,11	19.185,55
B4	17.829,07	18.794,35
B3	17.465,55	18.411,15
B2	17.159,84	18.088,88
B1	16.674,42	17.577,30
B	16.208,15	17.085,71
A5	16.617,44	17.517,08
A4	16.337,13	17.221,53
A3	16.061,42	16.930,94
A2	15.820,11	16.676,55
A1	15.414,83	16.249,43
A	14.999,05	15.811,09

Tabella C

Categorie e posizioni economiche di sviluppo al 1 gennaio 2006

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

Ds	Ds1	Ds2	Ds3	Ds4	Ds5	Ds6
21.754,26	22.607,60	23.483,99	24.385,30	25.133,01	25.911,58	26.979,78
D	D1	D2	D3	D4	D5	D6
20.172,20	20.910,95	21.584,56	22.252,87	22.926,60	23.614,67	24.469,30
C	C1	C2	C3	C4	C5	
18.581,06	19.154,76	19.823,07	20.496,80	21.487,41	22.525,78	
Bs	Bs1	Bs2	Bs3	Bs4	Bs5	
16.794,12	17.318,82	17.830,70	18.195,50	18.799,05	19.422,64	
B	B1	B2	B3	B4	B5	
16.208,15	16.674,42	17.159,84	17.465,55	17.829,07	18.200,11	
A	A1	A2	A3	A4	A5	
14.999,05	15.414,83	15.820,11	16.061,42	16.337,13	16.617,44	

Differenza annua tra le fasce dal 1 gennaio 2006

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

Ds	Ds1	Ds2	Ds3	Ds4	Ds5	Ds6
—	853,34	876,39	901,31	747,71	778,57	1.068,20
D	D1	D2	D3	D4	D5	D6
—	738,75	673,61	668,31	673,73	688,07	854,63
C	C1	C2	C3	C4	C5	
—	573,70	668,31	673,73	990,61	1.038,37	
Bs	Bs1	Bs2	Bs3	Bs4	Bs5	
—	524,70	511,88	364,80	603,55	623,59	
B	B1	B2	B3	B4	B5	
—	466,27	485,42	305,71	363,52	371,04	
A	A1	A2	A3	A4	A5	
—	415,78	405,28	241,31	275,71	280,31	

Tabella D

Categorie e posizioni economiche di sviluppo al 1 febbraio 2007

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

Ds	**Ds1**	**Ds2**	**Ds3**	**Ds4**	**Ds5**	**Ds6**
22.932,18	23.831,72	24.755,51	25.705,66	26.493,81	27.314,74	28.440,78
D	**D1**	**D2**	**D3**	**D4**	**D5**	**D6**
21.264,44	22.043,27	22.753,24	23.457,79	24.168,00	24.893,39	25.794,22
C	**C1**	**C2**	**C3**	**C4**	**C5**	
19.584,26	20.191,92	20.896,47	21.606,56	22.650,69	23.745,46	
Bs	**Bs1**	**Bs2**	**Bs3**	**Bs4**	**Bs5**	
17.703,36	18.256,50	18.796,10	19.180,58	19.816,77	20.474,32	
B	**B1**	**B2**	**B3**	**B4**	**B5**	
17.085,71	17.577,30	18.088,88	18.411,15	18.794,35	19.185,55	
A	**A1**	**A2**	**A3**	**A4**	**A5**	
15.811,09	16.249,43	16.676,55	16.930,94	17.221,53	17.517,08	

Differenza annua tra le fasce dal 1 febbraio 2007

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

Ds	**Ds1**	**Ds2**	**Ds3**	**Ds4**	**Ds5**	**Ds6**
—	899,54	923,79	950,15	788,15	820,93	1.126,04
D	**D1**	**D2**	**D3**	**D4**	**D5**	**D6**
—	778,83	709,97	704,55	710,21	725,39	900,83
C	**C1**	**C2**	**C3**	**C4**	**C5**	
—	607,66	704,55	710,09	1.044,13	1.094,77	
Bs	**Bs1**	**Bs2**	**Bs3**	**Bs4**	**Bs5**	
—	553,14	539,60	384,48	636,19	657,55	
B	**B1**	**B2**	**B3**	**B4**	**B5**	
—	491,59	511,58	322,27	383,20	391,20	
A	**A1**	**A2**	**A3**	**A4**	**A5**	
—	438,34	427,12	254,39	290,59	295,55	

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti prendono atto che gli importi delle fasce retributive, citati al comma 4 dell'art. 8 del presente CCNL, sono quelli indicati nella Tabella E, aggiunta al CCNL 5.6.2006, II biennio economico dalla nota Aran prot. 9665 del 15 novembre 2006.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2.

Le parti si danno reciproco atto che le disposizioni di cui all'art. 40 del CCNL 7.4.1999 saranno oggetto della trattativa del quadriennio normativo 2006-2009, II biennio economico 2008-2009.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si danno reciprocamente atto che le conclusioni contrattuali raggiunte realizzano un delicato bilanciamento fra i rispettivi interessi, tenuto conto delle quantità finanziarie a disposizione delle parti ed avuto riguardo alla esigenza di equilibrio rispetto ad altre conclusioni contrattuali già realizzate nel settore pubblico, conseguentemente le parti concordano che nel caso in cui le conclusioni contrattuali che si realizzeranno nelle aree della dirigenza del comparto della Sanità fossero incoerenti con i principi di cui sopra e comportassero soluzioni difformi rispetto agli istituti contrattuali comuni, fatte salve le specificità proprie di tali aree, esse si incontreranno per discuterle ed armonizzarle con quelle del presente CCNL, ivi compresi gli effetti di ricaduta sul personale del comparto dell'attività libero-professionale intra-moenia della dirigenza sanitaria

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti concordano sull'opportunità che vengano affrontate, quanto prima, le problematiche relative alla sicurezza dei dipendenti sui luoghi di lavoro al fine di garantire, per gli aspetti contrattuali, la piena attuazione dei principi contenuti nella legge 626 del 1994.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti concordano che nell'ambito del limite delle quarantotto ore di cui all'art. 4, comma 2 del d.lgs. n. 66 del 2003 debbano essere ricomprese le prestazioni di lavoro effettuate dai dipendenti a qualsiasi titolo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti si danno reciproco atto della necessità di rivedere la declaratoria allegato 1 del CCNL del 19 aprile 2004, relativa ai passaggi dalla categoria B, livello economico BS alla categoria C, profilo di operatore tecnico specializzato esperto, nell'ambito della sequenza contrattuale integrativa di cui all'art. 16 del CCNL del 5 giugno 2006.

DICHIARAZIONE A VERBALE FIALS/CONFSAL

(da allegare al CCNL PARTE NORMATIVA QUADRIENNIO 2006/2009 E PARTE ECONOMICA BIENNIO 2006/2007)

PARTE ECONOMICA

Incrementi salariali insufficienti per i lavoratori della sanità che invece si sarebbero attesi, questa volta, un aumento di stipendio dovuto al rinnovo contrattuale paritetico alla valutazione economica dei colleghi europei.

a) Contrariamente è del tutto insufficiente lo stanziamento di € 103,00 pro capite mensile reso disponibile per il rinnovo del contratto di lavoro del primo biennio economico 2006-2007, comprensivo di tutte le voci salariali (categorie, fasce, indennità, incentivazioni).
Un incremento che si risolverà in poche decine di euro al mese... ovviamente lorde per tutto il comparto sanitario tant'è che gli stipendi rimarranno, rispetto alla media dell'Unione Europea, i più bassi per oltre il 30 per cento.
Senza contare che il divario che ci separa dagli altri Paesi viene evidenziato dalle discrepanze sociali che impoveriscono ulteriormente le fruibilità quotidiane destinate a tutti i cittadini.
Infatti in quei paesi, esiste uno "stato sociale" che garantisce condizioni di vita migliori, attraverso la presenza capillare di servizi pubblici, da noi quasi inesistenti: asili nido gratuiti, contributi per il canone di locazione e/o l'acquisto della prima casa, servizi alle persone che vivono condizioni di disagio per malattie gravi.
Questi motivi ci inducono a manifestare, anche in questa occasione, il nostro dissenso per il mancato accoglimento della richiesta della Fials/Conf.Sal di integrare il finanziamento del rinnovo contrattuale in modo tale da consentire un aumento medio lordo dello stipendio mensile di almeno 200 euro.

b) Mentre, per quanto riguarda gli arretrati anche in questo caso ci ritroviamo a fare i conti con cifre scarse e inadeguate tant'è che i lavoratori di posizione economica A si dovranno accontentare di 78,78 euro lordi di arretrati per l'intero anno 2006 mentre a quelli di posizione DS toccheranno 114,14 euro a testa che, verosimilmente, saranno appena sufficienti a coprire un dodicesimo dell'inflazione reale che i salari hanno subito nello stesso anno.

PARTE NORMATIVA

Il modello che regola la parte normativa del CCNL per il quadriennio 2006/2009 trascura in toto le competenze assunte dalle Regioni dopo la modifica del Titolo V della costituzione in materia di sanità.

a) E' incomprensibile infatti che fino al 2009 non si potrà considerare la stipula di accordi decentrati come vero livello di contrattazione intermedia al quale fare riferimento con vincoli di obbligatorietà.
In questo contesto infatti emerge che la proposta della Fials/Conf.Sal, di attribuire contrattualmente alle Regioni il ruolo di parte datoriale quando emanano provvedimenti per il personale del servizio sanitario regionale, è rimasta completamente inevasa.

Cosicché rimangono del tutto vetuste e inadeguate le norme che regolano il sistema di classificazione del personale, le posizioni organizzative e l'utilizzo delle risorse aggiuntive comprese quelle per il lavoro straordinario.

b) Infatti, anche in questo caso, i fondi da destinare a questi istituti non sono sufficientemente vincolati alla stipula di un accordo sindacale territoriale prima del loro impiego.

c) Inoltre nulla viene stabilito dai vincoli contrattuali per la reinternalizzazione dei servizi e la stabilizzazione del personale precario benché la Fials/Conf.Sal abbia richiesto la costituzione di un osservatorio bilaterale che programmi in tempo reale il completo assorbimento da parte del servizio sanitario pubblico di tutto il personale che con un rapporto di lavoro a tempo determinato, o di tipo privatistico, contribuisca a garantire i livelli essenziali di assistenza.

d) Tuttavia la decisione, tutta di parte pubblica, di rinviare anche le norme che riguardano lo sviluppo di carriera del personale dei ruoli amministrativi, tecnici e infermieristici penalizza oltre misura le aspettative degli operatori del settore che da anni sono in attesa di una collocazione professionale adeguata nell'organizzazione di un moderno servizio sanitario nazionale.

e) Infine la Fials/Conf.Sal pur non condividendo che in minima parte il presente CCNL del comparto della sanità dichiara che sottoscrive il medesimo contratto per avere modo di partecipare alle trattative a livello decentrato, impegnandosi in quella sede di migliorare tutte quelle parti citate nella nota a verbale che viene all'uopo depositata.

Roma 28 febbraio 2008

La delegazione Fials/Conf.Sal

Trucco Massimo

Stabile

Paesa Zorobba

Giani Romano

Arrivederci al prossimo numero di 37½ trentasette e mezzo: se volete scriverci o richiederci argomenti da approfondire, o semplice curiosità, potete scriverci al seguenti indirizzo: fials@fials.it

Riservato alla struttura associata