



Rinnovo CCNL Sanità Privata: gli elementi più innovativi di un contratto atteso da 14 anni

di Giacomo Pigni

Tag: #CCNL #sanitàprivata #accordoquadro #digitalizzazione #dialogosociale

Con la firma del testo definitivo del **CCNL Sanità Privata**, avvenuta l'8 ottobre 2020, è arrivata a sua conclusione una vicenda irrisolta da 14 anni. Le cause che hanno rinviato per anni il rinnovo di questa importante intesa, che riguarda circa 100.000 lavoratori, sono di diversa natura. Esse, la cui analisi non è oggetto di questo approfondimento, sono da ritrovare nelle dichiarazioni e nei comunicati che si sono succeduti in questi anni. In ogni caso, il blocco totale della spesa pubblica e delle tariffe delle prestazioni di assistenza ospedaliera per acuti (sistema DRG) dovuto alla crisi finanziaria del 2008-2011 ha rappresentato il nodo principale del mancato rinnovo del CCNL in questo settore, così come a livello pubblico. Come detto, la firma di questo contratto rappresenta la fine di un percorso tortuoso e apre – a detta di AIOP e ARIS, rappresentanti della parte datoriale – una nuova stagione di investimenti che si basa sul riconoscimento ai lavoratori della sanità privata i medesimi diritti da un punto di vista retributivo.

Parte economica

Nello specifico, sul piano economico, viene stabilito un incremento medio mensile pari a 154 euro (categoria D), e un'una tantum di 1.000 € per tutti i lavoratori erogata in due tranches. È da sottolineare che questo sforzo a livello retributivo dovrà essere necessariamente sostenuto attraverso la compartecipazione del 50% degli oneri di rinnovo da parte delle Regioni. In caso contrario, infatti, i costi derivanti da questo rinnovo potrebbero risultare insostenibili, rendendo vani anche gli sforzi compiuti dalle parti sociali anche su altri importanti capitoli che meritano di essere oggetto di un approfondimento maggiore.

Relazioni industriali

Sul piano delle relazioni sindacali, le parti si pongono degli obiettivi tanto chiari quanto alti. **Partecipazione, dialogo costruttivo, reciproca considerazione, comunione degli obiettivi sono caratteristiche ritenute fondamentali nello sviluppo dei loro rapporti. Per raggiungere queste finalità, l'intesa definisce una serie di strumenti tra i quali pratiche di informazione e confronto e l'istituzione di organismi paritetici.** Nello specifico, all'art. 8 viene fissato il diritto all'informazione e confronto tra le parti che si articola sui tre livelli: nazionale, regionale e aziendale. L'oggetto del confronto del primo livello è costituito dall'analisi del settore dal punto di vista economico-occupazionale, dal monitoraggio riguardo l'applicazione del CCNL e dalla gestione dei rapporti con la pubblica amministrazione. Al

secondo livello invece è affidato – tra i molteplici compiti relativi a formazione permanente, pari opportunità e conciliazione vita-lavoro – quello di definire le linee di indirizzo per sviluppare la contrattazione aziendale decentrata. **Il livello aziendale, infatti, è indicato non solo come sede di un confronto proficuo riguardo a tematiche come l'organizzazione del lavoro e l'andamento economico ma anche come sede di contrattazione da prediligere.** All'art. 7 sono definite le materie oggetto della contrattazione aziendale decentrata, tra le quali spiccano le seguenti: i sistemi di incentivazione per la realizzazione di programmi aventi come obiettivo l'incremento di produttività, redditività, qualità ed efficienza, l'attuazione della normativa su salute e sicurezza, l'implementazione di orari flessibili e della banca delle ore.

Tra gli strumenti volti a realizzare un clima di relazioni industriali distese e proficue si trovano inoltre alcuni organismi paritetici: il comitato unico di garanzia per le pari opportunità e il benessere di chi lavora contro le discriminazioni (previsto per le strutture con almeno 200 dipendenti) e l'organismo paritetico per la prevenzione e il contrasto delle aggressioni al personale dipendente, il quale ha l'obiettivo di agire sugli aspetti strutturali, tecnologici e formativi per ridurre episodi di questo genere. Infine, è prevista, in attuazione degli artt. 2,8,10, 51 del d.lgs. n. 81/2008, una rete su tre livelli (nazionale, regionale e provinciale) di organismi paritetici per lo svolgimento di compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Flessibilità e conciliazione

Un altro elemento che contraddistingue questo rinnovo è rappresentato dalla strutturata disciplina, enunciata nel titolo IV relativo allo svolgimento del rapporto di lavoro, riguardante le misure di conciliazione vita-lavoro.

Per quanto riguarda la creazione di un sistema contrattuale che favorisca la conciliazione vita-lavoro, tra le molteplici disposizioni a riguardo, emerge ciò che viene definito agli artt. 20, 21, 27. Rispettivamente, all'art. 20 è indicato che la contrattazione di secondo livello possa introdurre **l'orario flessibile giornaliero**, caratterizzato dalla presenza di due fasce orarie (di ingresso e di uscita) flessibili, al fine di favorire una migliore conciliazione con la vita familiare anche in relazione alle esigenze logistiche di ogni singolo dipendente. All'art. 21 è indicato uno strumento ausiliare a quello identificato all'art. 20: **la Banca delle Ore**. Essa è intesa come luogo di accantonamento delle ore di lavoro supplementare e straordinario, le quali possono essere trasformate in ore di permesso richiedibili con un anticipo di 48 ore da parte del dipendente.

Tra le misure di conciliazione vita-lavoro è possibile ritrovare all'art. 22 quanto disposto riguardo al *part-time*. La norma, oltre a definire gli elementi essenziali di questa tipologia di rapporto di lavoro, indica la possibilità di stipulare con il lavoratore a *part-time* una clausola elastica in base alla quale poter richiedere (con la maggiorazione del 15%) la variazione della collocazione o della durata della prestazione lavorativa. Inoltre, analizzando sempre questa misura, è necessario presentare i soggetti ai quali viene garantita una priorità nella trasformazione del rapporto, per comprendere appieno le sue finalità. Infatti, oltre a quanto stabilito dai commi 4 e 5 dell'art. 8 del d.lgs. 81/2015 (priorità a chi debba assistere il coniuge o i figli affetti da patologie gravi e a chi abbiamo un figlio convivente di età inferiore ai 13 anni), le parti prevedono che si debbano considerare prioritariamente le richieste che

giungano da lavoratori che svolgano attività di assistenza del figlio con patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, di parenti fino al secondo grado affetti da gravi patologie e infermità, del figlio fino ai 12 anni nel caso di genitore single, del figlio di età non superiore ai 3 anni. Inoltre, sono riconosciuti come titolari di priorità coloro che debbano sottoporsi a percorsi di recupero per tossicodipendenza e coloro che debbano partecipare a corsi di formazione e di perfezionamento in ambito sanitario.

Infine, è necessario citare la presenza all'art. 27 di una disciplina riguardo al lavoro agile (da non confondere con il telelavoro disciplinato all'art. 28). Con questo articolo le parti si limitano a rimandare a quanto definito dalla legge 81/2017, a specificare gli elementi essenziali dell'accordo individuale e a prevedere un apposito percorso formativo per lo *smart worker* rispetto ad obiettivi e a modalità tecniche.

Welfare e sviluppo professionale

Nel proseguo dell'analisi dell'intesa emergono altri importanti istituti ascrivibili all'area dello sviluppo professionale del personale dipendente e al welfare. Nello specifico è possibile notare che, nell'ottica di dare gli strumenti per la gestione delle fragilità sul luogo di lavoro e per muoversi in direzione di una maggiore responsabilità sociale di impresa, le parti prevedano istituti come **la cessione solidale delle ferie e il congedo per le donne vittime di violenza**. Nel primo caso, è garantito al dipendente, il quale debba assistere in maniera costante figli o parenti fino al secondo grado affetti da patologie gravi, la possibilità di ottenere dalla Banca Ore Solidale fino ad un massimo di 30 giorni annui di ferie aggiuntive, cedute da parte dei colleghi. Rispetto al **congedo riservato alle donne vittime di violenza** – disciplinato all'art. 34 e quantificato in un massimo di 90 giorni – è necessario sottolineare la presenza di uno specifico **codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali** (contenuto nell'allegato 1). Tale codice contiene le procedure per prevenire, ed eventualmente denunciare gli episodi di violenza.


Sempre al fine di sostenere e valorizzare i dipendenti più fragili, **le parti prevedono agli artt. 34 e 35 delle misure a tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche e a sostegno dei dipendenti diversamente abili**. In entrambi i casi sono riconosciuti il diritto a richiedere una aspettativa non retribuita per tutta la durata del progetto di recupero, permessi giornalieri non retribuiti, il passaggio al regime di lavoro *part-time* e, ove possibile, la collocazione a mansioni differenti rispetto a quelle abituali.

L'impegno delle parti si nota anche rispetto allo sviluppo professionale. **In particolare, all'art. 37 è istituito il Fondo per l'aggiornamento, la qualificazione e la riqualificazione professionale e il diritto allo studio**. Tale fondo è costituito mediante la destinazione di 12 ore annue per ciascun lavoratore dipendente destinate a favorire l'acquisizione del titolo di studio della scuola dell'obbligo o per l'ottenimento di qualifiche professionali (es. O.S.S) o di crediti formativi ECM. Accanto a questo fondo, che rappresenta lo strumento per garantire una sorta di **diritto alla formazione** in capo ai lavoratori del settore, le parti prevedono gli ordinari permessi retribuiti inerenti al diritto allo studio.

L'impatto del COVID sul CCNL

In conclusione di questa breve analisi degli aspetti più innovativi del CCNL Sanità Privata, è doveroso individuare quelli che sono gli istituti che, pur nella loro semplicità, dimostrano il passaggio della pandemia sulla trattativa. Si ritrovano nello specifico due istituti in questo senso rappresentativi: **i permessi per periodi contumaciali previsti per le malattie infettive e l'indennità per chi presti servizio all'interno di reparti di malattie infettive**. Nel primo caso le parti prevedono (art. 34) che i periodi della c.d. quarantena siano coperti da questa tipologia di permessi retribuiti mentre nel secondo caso (art. 61) è predisposta un'indennità di 5,16 € al giorno per il personale sanitario e di 1,03€ al giorno per il personale ausiliario che lavori nei c.d. reparti COVID.

Come noto, tale rinnovo interviene in un momento di forte crisi sia economica che sanitaria e per tale ragione porta con sé una valenza ulteriore rispetto a quella degli altri rinnovi contrattuali che stanno caratterizzando il sistema di relazioni industriali italiano. L'auspicio è senza altro che questo passaggio possa essere un elemento di rinforzo del sistema sanitario nazionale in un momento storico che necessariamente ne richiede le massime potenzialità.

Giacomo Pigni
ADAPT Junior Fellow
 @PigniGiacomo