

TAVOLI DI LAVORO

Una piattaforma per il CCNL

Durante il Congresso Nazionale, una sessione è stata dedicata al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Si è svolta nell'ambito dei lavori del 51° Congresso nazionale del SI-VeMP "Agenda 2030 per la Veterinaria Pubblica: malattie infettive, cambiamenti climatici e crisi alimentari", una sessione dedicata alla discussione dei temi che i delegati congressuali, e in particolare una nutrita rappresentanza "young", ritengono cruciali nel percorso sia di formazione dell'atteso CCNL 2019-2021 sia di attuazione del vigente contratto 2018-2018, che incredibilmente vede oltre i due terzi delle aziende sanitarie del Paese non aver ancora dato luogo ai necessari contratti integrativi.

Quest'ultima intollerabile evidenza mette in luce come detto CCNL, tra le cui intenzioni vi era quella di incrementare la precedente scarsissima esigibilità del contratto nazionale stesso, abbia fallito e necessiti sul punto di un'importante revisione.

Tra le cause sono emerse alcune ripetute e gravi mancanze: un'insufficiente informazione preventiva che consenta la piena conoscenza circa la formazione e il consolidamento dei fondi pre e post contrattuali, compresa l'allocazione delle risorse extracontrattuali (legge 205/2017 art. 1 co. 435 e 435 bis "Gelli", D.L. 35/2019 art. 11 "Calabria", risorse "Covid"), una formazione e convocazione dei tavoli inadeguata nei tempi e nei modi, la frequente assenza di ogni controllo e possibilità di far valere le prerogative sindacali in materia. Accanto a tali condotte, che rasentano spesso una diffusa antisindacalità dei comportamenti datoriali, viene rilevata la necessità di un consistente restyling delle previsioni normative e normo-economiche che non è stato possibile perfezionare nella stesura del CCNL 2016-2018 considerato che si trattava innanzitutto di ricondurre le relazioni sindacali e le regole del rapporto di lavoro nella sede propria della contrattazione dopo un decennio di blocco con

il conseguente accumulo di gravissime criticità legate anche e non poco ad una pernicioso rilegificazione delle regole stesse: si tratta di un numero significativo di elementi dell'articolato contrattuale che, per dette cause, vennero trascritti in modo impreciso, talora pure difficilmente interpretabile, sicché forieri di discussioni che hanno rallentato ulteriormente il già lentissimo percorso di attuazione del contratto nei livelli locali.

Nondimeno, vengono giustamente prospettate, in previsione dell'elaborazione del CCNL 2019-2021, esigenze tanto attuali, come l'ormai ineludibile detassazione di almeno una parte della retribuzione accessoria unitamente al superamento dell'anacronistico e ora chiaramente dannoso tetto di spesa, quanto di delicata previsione, come l'implementazione di un welfare aziendale che in sanità rischia di assumere connotazioni conflittuali sia con la mission stessa dei destinatari del contratto, sia con l'opportuna allocazione delle risorse disponibili.

Tutto ciò nel quadro della chiara esigenza di finanziare al meglio non già e non solo il contratto stesso ma dedicando la più rilevante quota di risorse alle voci retributive fisse e ricorrenti così che, se da un lato i sistemi premiali debbono poter avere risorse adeguate a rendere gli stessi efficaci, si possa però compiere in primo luogo e nei confronti di tutti un dignitoso recupero delle consistenti perdite del potere d'acquisto sopravvenute negli ultimi anni e ancor più recentemente. Infatti, nonostante tutte le voci tese a confermare la necessaria valorizzazione sia delle professionalità sia della dedizione dimostrata dal personale del SSN verso il Paese, non è venuta meno, anzi si è aggravata, la carenza di gratificazione, non solo in termini di qualità del lavoro e benessere organizzativo, ma anche - e in modo rilevante - in termini economici.