



COBAS – CONFEDERAZIONE DEI COMITATI DI BASE
COBAS Sanità, Università e Ricerca

Viale Manzoni 55 – 00185 ROMA tel. 0677591926 fax 0677206060 sanita@cobas.it

COORDINAMENTO Autisti/Soccorritori 118

SUGGERIMENTI PER INTEGRAZIONE CONTRATTUALE

Premesso che il C.C.N.L. non prevede la figura dell'Autista Soccorritore, del Sistema di Emergenza Urgenza, l'integrazione verterà principalmente al riconoscimento di tale mansione e alla soluzione delle problematiche insite al servizio svolto. A tal proposito proponiamo questa piattaforma, avendo a priori ascoltate le legittime richieste della Categoria e riproponendo le parti condivise dell'integrazione di ugl-cgil-uil, che funga da base per future eventuali trattative.

Le **relazioni sindacali**, in considerazione delle diverse problematiche tra i vari bacini, oltre che regionali dovranno essere organizzate a livello provinciale. Questo ovviamente consentirebbe, con maggior efficacia, il raggiungimento degli obiettivi comuni di contemperare l'esigenza di miglioramento delle condizioni di lavoro e di crescita professionale dei dipendenti con l'interesse dell'azienda ad incrementare e mantenere elevata la propria produttività. Tale decentramento sarebbe auspicabile poiché consentirebbe il diritto ad una informazione più capillare, renderebbe partecipi tutti i dipendenti alla crescita dell'azienda e porterebbe ad una migliore conoscenza delle reciproche esigenze da discutere nelle future contrattazioni decentrate regionali. I sopraccitati incontri andranno organizzati almeno ogni sei mesi.

Il **passaggio ad altra funzione o azienda per inidoneità fisica e**, eventualmente, **per riduzione del personale** è doveroso in quanto i dipendenti sottoposti ad una tipologia lavorativa altamente delicata e usurante, quale quella dell'Autista Soccorritore del Sistema **Pubblico** di Emergenza Urgenza, a servizio della collettività non possono pagarne le inevitabili conseguenze deterioranti e stressanti (turni notturni, sollevamento carichi pesanti a freddo, pericoli nella guida in emergenza, importanti responsabilità oggettive e soggettive, stato di costante allerta, rischi vari, ecc.). Così come non possono pagare le conseguenze di politiche aziendali, errate e superficiali, a cui non è permesso partecipare e/o interloquire. Per cui è opportuno, visti i precedenti punti e senza limiti, che l'azienda e/o la collettività si facciano carico del ricollocamento degli operatori in nuove mansioni presso la stessa struttura o in altra a partecipazione pubblica e/o pubblica.

L'**orario di lavoro** basato su turni, in virtù delle esperienze fin qui maturate, dovrà essere programmato con calendari di lavoro mensili e, soprattutto, divulgato almeno una settimana prima dell'entrata in vigore. Ciò al fine di consentire ai dipendenti, sottoposti a turnazioni, la possibilità di gestire il proprio tempo libero con sufficiente anticipo. L'eventuale flessibilità oraria prevista nel CCNL dovrà essere concordata con le OO.SS. previo il rispetto delle percentuali di lavoratori, in organico fisso, a tempo pieno di cui ai successivi punti.

La **banca ore**, come previsto dal CCNL, dovrà sempre essere indicata sulla busta paga mensile in modo chiaro e leggibile. Così da consentire al dipendente la possibilità di esercitare ciò che è nei suoi diritti come il controllo della corresponsione delle maggiorazioni orarie, la possibilità di usufruire di permessi retribuiti o l'esatta retribuzione delle ore non godute (per **motivate** esigenze organizzative aziendali) e che dovranno essere corrisposte entro il mese successivo dalla richiesta del lavoratore. Ulteriori articolazioni dell'istituto e la verifica dell'andamento e della corretta gestione dello stesso saranno definite a livello provinciale e regionale con le OO.SS. ogni sei mesi.

Il **rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time)** potrà essere attuato per motivate esigenze tecnico-organizzative della struttura ma non dovrà superare la percentuale del 25% del numero dei dipendenti a tempo pieno e indeterminato in organico. Tale percentuale è la minima per giustificare anche altre esigenze aziendali come la flessibilità oraria, la stipulazione di altri contratti a tempo determinato e/o in somministrazione, il ricorso al lavoro supplementare e/o allo straordinario. Tale percentuale potrà essere modificata a livello aziendale, dopo intese con le OO.SS. relativamente a brevi periodi e, comunque in via del tutto eccezionale, non oltre il 30%.

I **rapporti di lavoro a tempo determinato,** così come il ricorso alla **somministrazione di lavoro,** possono essere attuati dall'azienda a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo previo accordi con le OO.SS. privilegiando le risorse umane già a disposizione dell'azienda e nel rispetto delle percentuali part time/full time secondo quanto esposto al precedente punto. Si ribadisce che l'istituto del contratto a tempo determinato e il ricorso al lavoro in somministrazione non devono sopperire a carenze stabili dell'organico previsto dalle norme vigenti e può essere utilizzato nel limite massimo del 30% escluse le ferie, le sostituzioni per conservazione del posto per legge e per la sostituzione di lavoratori in sciopero (così come previsto agli artt. 23 e 24 del CCNL).

L' **assegnazione e trasferimento del lavoratore** in presidi, servizi e uffici della Struttura diversi dalla sede di assegnazione sarà utilizzato dall'Azienda in relazione alle esigenze di servizio dietro *indennità di missione, rimborso spese, copertura assicurativa* e per periodi non superiori ai 15 giorni anno solare non cumulabili. Inoltre dovrà essere riconosciuta una indennità maggiore per coloro che per esigenze aziendali saranno trasferiti in sedi lontane e disagiate, soprattutto isole e comunità montane, e sarà esclusiva cura dell'azienda procurare vitto e alloggio nonché il pagamento del periodo non lavorato, ma passato in tali sedi, se impossibilitato a ritornare per causa forza maggiore (mal tempo e/o collegamenti interrotti). Nello specifico si chiede che:

- ✓ Al personale comandato a prestare servizio (in postazioni/uffici oltre i 20 Km dal posto di lavoro assegnato, fuori quindi dal distretto di provenienza) spetta il trattamento di missione equivalente al costo di 1/5 di un litro di benzina super per km effettuato. Spetta altresì il pagamento delle ore di straordinario anche per il tempo di percorrenza.
- ✓ Al personale comandato per esigenze di servizio in sede disagiata (come comunità montane e isole) e lontana, cioè in provincia diversa da quella di residenza o distante almeno 150 Km dalla postazione assegnata, verrà corrisposta un'ulteriore indennità, a quella di missione, di euro 10,00 a turno

e sarà esclusiva cura dell'azienda il vitto, l'alloggio, le spese di trasporto e, in caso di oggettiva impossibilità a potere rientrare nella sede di provenienza, il pagamento delle ore equiparate al lavoro straordinario fino alla data di effettivo rientro.

Nel caso in cui dovessero sorgere ulteriori situazioni di disagio per il dipendente, a causa di nuove ed inaspettate esigenze aziendali, esse dovranno essere risolte previo criteri concordati con le rappresentanze sindacali, nel rispetto dell'art. 13 della Legge n. 300/70.

Il **riposo settimanale** è un diritto del lavoratore che normalmente deve coincidere con la domenica. Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione, ad eccezione della corresponsione dell'indennità festiva (come da art. 28 del CCNL). Le giornate di riposo settimanale dovranno essere considerate festive e, quindi, andranno tolte dal computo delle ferie godute. Se per esigenze di servizio il riposo spettante dovesse essere lavorato, anche se programmato d'ufficio, esso dovrà essere compensato con un altro riposo. Il riposo settimanale è irrinunciabile.

Le **festività**: Capodanno (1° gennaio); Epifania (6 gennaio); Lunedì di Pasqua; Festa del lavoro (1° maggio); Anniversario della Liberazione (25 aprile); Festa della Repubblica (2 giugno); Assunzione della Madonna (15 agosto); Ognissanti (1° novembre); Immacolata Concezione (8 dicembre); Natale (25 dicembre); S. Stefano (26 dicembre); Santo Patrono, dovranno essere fruiti da tutti i lavoratori come giorno di riposo ed in occasione delle suddette festività decorre la normale retribuzione. I lavoratori che, per ragioni inerenti al servizio, dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire entro trenta giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dall'Amministrazione, sentito l'interessato. In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale il lavoratore ha diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo, in altro giorno stabilito dall'Amministrazione, in accordo con l'interessato e compatibilmente con le esigenze di servizio (come da art. 29 del CCNL). A tutela del dipendente dovranno essere disposte, almeno ogni sei mesi, delle verifiche a livello provinciale e regionale con le OO.SS.. Le relative giornate da fruire e/o retribuire dovranno essere indicate in busta paga, dietro specifica dicitura, e nel riposo spettante sull'ordine di servizio mensile, purché non coincidente col normale riposo, specificandone la festività.

Le **ferie** (in aggiunta all'art. 30 del CCNL) potranno essere rifiutate al lavoratore, a causa di esigenze di servizio, per non più di tre volte nell'anno solare. La pianificazione delle ferie, concordata da tutti i componenti la postazione/ufficio e per qualsiasi periodo dell'anno, deve essere approvata e data comunicazione entro e non oltre 15 giorni dal ricevimento della stessa. Negli altri casi le ferie devono essere autorizzate e comunicate almeno 15 giorni prima dalla data dell'effettivo inizio, fatta eccezione per quelle richieste con preavviso inferiore al termine dei 15 giorni e comunque entro tempi ragionevoli. I dipendenti possono richiedere le ferie in qualsiasi momento anche antecedente al giorno lavorativo.

I **cambi turno consensuali** considerata l'assenza di disagio riguardante l'efficienza, la continuità e l'organizzazione del servizio sono consentiti, ai dipendenti che attuano turnazioni, per non più di due volte al mese (elevabili a discrezione dell'azienda) presso la stessa postazione/ufficio purché si attengano a quanto stabilito ai punti dell'art. 18 del CCNL di riferimento. Quindi, poiché preferibili, vanno incentivati come scelta e, in quanto di solito richiesti per improvvisa ed impellente necessità del lavoratore, ne è consentita la domanda anche il giorno prima dell'effettiva esigenza.

Per tutti i **trattamenti economici ed adeguamenti retributivi contrattuali** ci si rifà alle Contrattazioni Nazionali salvo quelli più vantaggiosi, per i dipendenti, ottenuti in contrattazione decentrata regionale. Per verificarne l'attuazione dovranno essere disposte delle verifiche mensili a livello provinciale/regionale con le OO.SS..

Riguardo al **lavoro supplementare e straordinario** si ribadisce (in aggiunta all'art. 59 del CCNL) che, in virtù del carattere del tutto eccezionale, il ricorso a questo strumento non è giustificabile per sopperire a carenze stabili e continuate del personale. Tantomeno è possibile farne ricorso in mancanza delle quote percentuali, di cui ai precedenti punti, tra i dipendenti in organico con contratto a tempo pieno/indeterminato e tra i lavoratori con altre tipologie contrattuali.

La **pronta disponibilità** (ampiamente descritta all'art. 60 del CCNL) diventa strumento necessario ed indispensabile per evitare l'interruzione di un servizio di pubblica utilità, quale quello del Sistema di Emergenza Urgenza 118, e per non creare situazioni di disagio all'utenza. L'articolazione del turno di pronta disponibilità non può avere durata inferiore alle 4 ore e superiore alle 8 ore (salvo successivi accordi con le OO.SS.).

Tra le **indennità**, con opportune modifiche all'art. 61 del CCNL, da corrispondere ai dipendenti dell'area emergenza urgenza 118 meritano particolare attenzione:

- 1) *l'indennità di profilassi antitubercolare* (comma b), da ridefinire come *indennità omnicomprensiva*, di Euro 11,00 per ogni ora di servizio svolta, per il personale operante in ambulanza in quanto svolge la propria attività all'aperto, in qualsiasi condizione climatica ed ambientale, che comporta un incremento del rischio generico e specifico, aggravato da un rischio semispecifico a contrarre malattie infettive, inquadrabile quale attività usurante;
- 2) *l'indennità per servizio notturno e festivo* (comma c) per il personale i cui turni di servizio si svolgono durante la notte tra le 23 e le 7, salvo si stabiliscano di concerto con le OO.SS. nuovi orari, mentre per i turni prestati in giorni festivi valgono le indicazioni del CCNL. Da valutare attentamente i servizi in cui coincidono il turno di notte e la festività (*notturni/festivi*) in cui le indennità si sommano;
- 3) alle *altre indennità* (comma g), oltre a quella che spetta ai dipendenti che operano su tre turni (punto 1), è da prendere in considerazione l'indennità, al punto 2, riguardante il personale adoperato in aree di emergenza e di terapia intensiva per contestualizzarlo nell'ambito del 118, in quanto egualmente area emergenza.

Ovviamente la figura professionale “Autista Soccorritore” deve essere inclusa tra quelle cui spettano *indennità specifiche* (art. 63 CCNL) risultanti dal processo di riclassificazione economica, quali quote eccedenti dal conglobamento nello stipendio base delle indennità professionali e dalla rideterminazione dell’indennità di contingenza.

Per quanto riguarda vitto e alloggio l’art. 68 del CCNL va integrato esonerando i dipendenti trasferiti momentaneamente in sedi lontane e disagiate, a seguito di esigenze aziendali, dal pagamento dei contributi dovuti. Inoltre, come già previsto, le aziende con più di 160 dipendenti hanno l’obbligo di istituire il servizio mensa e laddove i servizi comprendano particolari articolazioni di orario il datore di lavoro provvederà a garantire l’esercizio della mensa anche con modalità sostitutive (quali ad esempio: buono pasto, ...) che, comunque, non debbono prevedere indennità monetizzabile. Il ***Buono Pasto*** spetterà al personale nella misura corrispondente al valore di euro 9,80 sia laddove i servizi abbiano specifici orari con turni, sia dalle 8 ore lavorate consecutivamente in poi. Non usufruisce di detto servizio il personale non in servizio. Il pasto va consumato al di fuori dell’orario di lavoro tranne che per il personale impiegato in turnazioni meridiane e pomeridiane, tipiche degli autisti/soccorritori del Sistema di Emergenza Urgenza, impossibilitanti l’interruzione o la sospensione del servizio.

Gli abiti di servizio al personale, cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare, verranno forniti esclusivamente a cura e spese dell’Amministrazione (come da art. 69 CCNL). L’azienda è tenuta a rinnovare la fornitura di tale materiale ogni 12 mesi. Al personale, soprattutto adoperato nelle ambulanze del Sistema di Emergenza Urgenza, va riconosciuta la necessità di usufruire del servizio lavanderia, “manutenzione ordinaria”, tramite convenzione ed esclusivamente per il vestiario assegnato per non più di due volte al mese, solare, e riferito a non più di 3 capi per volta. Laddove non sussistano convenzioni con esercizi abilitati al trattamento del vestiario ad uso sanitario si provvederà a corrispondere al personale una *indennità lavanderia* pari a euro 15,00 mensili in busta paga.

L’eventuale necessità di personale di vigilanza va valutato previo accordi, circa modalità e reali funzioni o compiti, con le OO.SS. avendo sempre presente, qualora fosse necessario, che il rapporto tra azienda e dipendente dovrebbe essere basato su principi di collaborazione, rispetto e stima reciproca. Inoltre i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell’attività lavorativa dovranno essere comunicati ai lavoratori interessati (art. 3, legge n. 300/70).

In conclusione codesta segreteria si rende disponibile a chiunque, dipendenti e OO.SS., voglia collaborare, discutere e/o inserire nuove argomentazioni da integrare al CCNL di riferimento.

Palermo, 12/06/2007

Per i COBAS SANITA’
Coordinamento Autisti/Soccorritori
Francesco Alessandrini