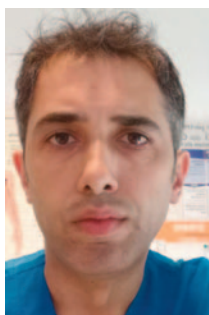


Organismo paritetico e ruolo nella contrattazione decentrata: rischio fondato che possa diventare un organismo patetico

L'ultimo Ccnl 2016-2018 ha previsto la costituzione, in ogni Azienda o Ente del territorio nazionale, di un organismo che assumesse le caratteristiche di funzione di "consultazione" e di "congiunto approfondimento"



VINCENZO COSENTINI
Responsabile
Anaao Giovani
Veneto

L'articolo 6-bis del CCnl ne declina le caratteristiche, identificandolo come un organismo che realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'azienda o ente.

L'organismo paritetico rappresenta la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché alla prevenzione e riduzione del rischio clinico, alla salute e sicurezza sul lavoro, anche con riferimento alle aggressioni subite in servizio dal personale, alla programmazione dei servizi di emergenza, in particolare di pronta disponibilità e di guardia, valutando, tra l'altro, l'esonerabilità del personale che abbia superato la soglia di 62 anni di età anagrafica, nonché l'estensione del servizio di pronta disponibilità a turni diversi da quelli notturni e festivi, al fine di formulare proposte all'Azienda o ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Dovrebbe riunirsi a cadenza semestrale ed ogni qualvolta l'Azienda o ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale. Ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, nonché da una rappresentanza dell'azienda o ente, con rilevanza pari alla componente sindacale. Ha facoltà di trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle par-



ti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'azienda o ente e può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento. Inoltre, può ricevere progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali o da gruppi di dirigenti.

Quanto detto sopra descrive il DNA ed il perimetro d'azione dell'organismo paritetico che sulla carta rappresenta un valido supporto per meglio caratterizzare in periferia le linee guida nazionali costruite nel Ccnl. Possibilità di esonerabilità degli ultra sessantadueni dalle guardie attive, aumento dell'indennità delle pronte disponibilità, riassetto della libera professione individuale ed altro rappresentano le problematiche locali e le criticità che i medici sentono maggiormente e con le quali tutti i giorni si scontrano e di una loro ridefinizione e soluzione sicuramente ne trarrebbe giovamento l'intero sistema.

Nonostante il potenziale dell'organismo paritetico, a distanza di oltre due anni dall'entrata in vigore del Ccnl 2016-2018, siamo ancora in alto mare; la lentezza della composizione a livello nazionale dell'organismo svela le note criticità di un sistema sanitario nazionale e di una programmazione sanitaria anche regionale poco efficiente ed elastica, lenta nei suoi meccanismi, poco oliata e che non può trovare nella pande-

mia covid-19 un alibi.

La fotografia nazionale relativa a questo organismo nelle realtà regionali mostra un quadro poco confortante, confermando un regionalismo differenziato anche in questo aspetto: in molte regioni italiane l'organismo paritetico non è stato ancora nemmeno nominato, mentre in altre, pur essendo stato costituito, non si è mai riunito.

Gli sforzi fatti a livello nazionale per costruire lo strumento e le linee guida all'interno del contratto collettivo nazionale, devono necessariamente declinarsi in uno sforzo ancor più intenso a livello di contrattazione decentrata.

La speranza e l'auspicio a questo punto diventa quello di non vedere uno strumento potenzialmente così prezioso, come l'organismo paritetico, diventare un organismo patetico, svuotato di rilevanza e di competenze ed aggiunto al carrozzone di tanti altri inutili comitati od organismi.

Ritoccare e rafforzare nel prossimo Ccnl 2019-2021 uno strumento che sintetizza a livello locale le esigenze e le necessità del personale medico appare essere altrettanto importante al pari di altre questioni da rivedere nel nuovo Ccnl, magari anche nella sua rappresentanza sindacale all'interno dell'organismo, affinché possa essere proporzionalmente più significativa la quota partecipativa di quel sindacato che ha maggiore rappresentanza.