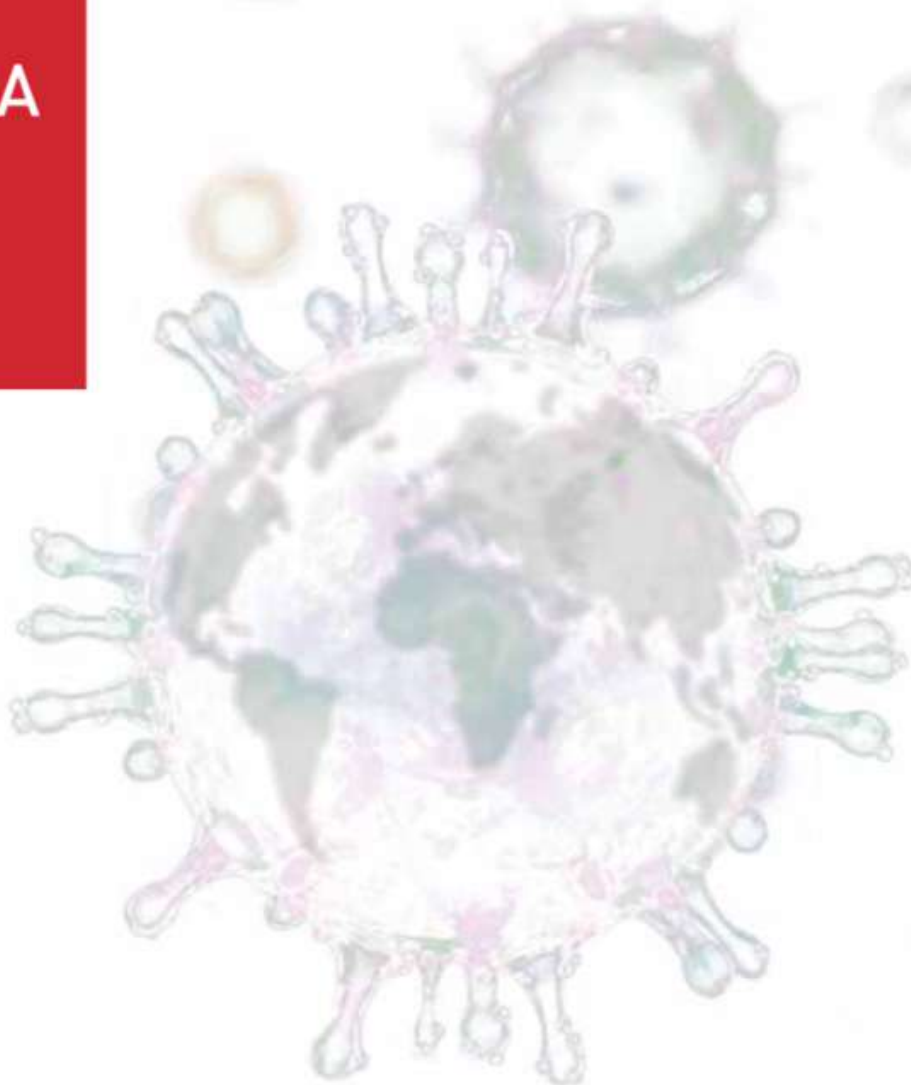


PERIODICO MENSILE DI INFORMAZIONE & ANALISI DEI SISTEMI DI WELFARE

ANNO XXXIII • N. 3 MAR 2020

PS

**PANORAMA
DELLA
SANITÀ**



TOCCA **A** NOI



#COVER
STORY

Star bene al lavoro

Sono tante le iniziative in favore del benessere dei dipendenti messe in campo negli ultimi anni dalle aziende sanitarie locali e dagli ospedali pubblici

di ELISABETTA GRAMOLINI

L'obiettivo intuito dai direttori generali è semplice: migliorare la condizione lavorativa dei sanitari e non, tramite benefici che toccano da vicino la sfera privata e fami-

liare, consente di avere una azienda più efficiente e un personale più motivato.

Non stupisce però che le best practice provengano soprattutto da Nord e Centro-Nord. In Lombardia, la Regione

ha previsto un complesso pacchetto di misure (art. 72 del Ccnl del 21/5/2018) per gli oltre 2900 dipendenti, che va dal rimborso per gli interventi chirurgici effettuati all'estero fino alle spese per le adozio-

ni. Ma a parte gli impiegati del Pirellone, chi è un medico o un amministrativo delle aziende territoriali sanitarie lombarde ha visto negli ultimi anni un cambiamento d'approccio al welfare integrativo. Stella polare per tutte le iniziative è la tradizione acquisita nel campo dalla Regione Emilia-Romagna. Qui, fra il capoluogo Bologna e la Riviera, si contano a decine i casi. Non mancano però le sorprese come il Gemelli di Roma o il Cardarelli di Napoli.

La lente sul benessere aziendale

Tante sono le buone pratiche promosse da FIASO, la Federazione italiana aziende sanitarie e ospedaliere, nell'ambito del laboratorio sul benessere organizzativo (2010-11; 2012-14) che ha interessato 19 aziende o raccolte nel 2019 per le attività dell'Osservatorio Politiche del Personale. "Esistono esperienze molto interessanti, anche se negli ultimi anni abbiamo constatato un rallentamento del loro sviluppo a causa della contrazione delle risorse destinate al SSN. Ora ci auguriamo che maturino

le condizioni per dare maggiore impulso al tema", commenta Francesco Ripa di Meana, presidente della Fiaso, in passato al vertice

delle aziende sanitarie di Piacenza e Bologna. Sulla prevalenza di esperienze al Nord, per il presidente va ribadito che "Gli strumenti per adottare queste buone pratiche sono vari e collaudati, ma è chiaro che le Regioni che si sono misurate con lunghi piani di rientro hanno dovuto concentrare le loro energie su altri fronti". Fra le buone pratiche, Ripa di Meana giudica efficace quella sull'ageing: "La negoziazione indirizzata a una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro ha permesso di agevolare nei turni il personale senior e al contempo ha consentito ai dipendenti junior di acquisire le competenze dei colleghi più esperti e di ricevere nel contempo una valorizzazione economica".



Con fido alla scrivania Nella Agenzia di tutela della salute (Ats) di Milano Città Metropolitana, il personale amministrativo dal 2018 può recarsi in ufficio con un animale domestico. Già in 15 ne hanno usufruito. L'Agenzia ha approvato un regolamento ad hoc che stabilisce un codice di condotta. L'iniziativa nasce dai risultati emersi in numerosi studi che



dimostrano come la compagnia di un cane o un gatto in ufficio contribuisca a ridurre lo stress lavorativo.

Maternità L'Azienda provinciale per i servizi sanitari (APSS) di Trento dal 2013



permette al personale che si assenta per lunghi periodi, per esempio in maternità, impiegato in ambiti a rischio ambientale o biologico di esercitare



in un ambiente sicuro. Inoltre sono state individuate soluzioni che hanno favorito l'incontro delle esigenze aziendali con quelle personali,



come l'assegnazione provvisoria in una sede più vicina al domicilio oppure il coinvolgimento di più persone per portare avanti lo stesso progetto, in coincidenza della maternità di ognuna.

Telelavoro

Retribuzione invariata. Stessi orari, stesse mansioni ma lavorando da casa. Il telelavoro è un'opzione per gli amministrativi dell'Azienda socio-sanitaria territoriale Grande ospedale metropolitano Niguarda di Milano da dieci anni. Ad oggi sono 12 (tutte donne) le lavoratrici che in questo modo non devono ricorrere alla aspettativa o al tempo parziale.

Non ho l'età Alla Ausl di Bologna nel 2017 è stato promosso il "Progetto ageing" con lo scopo di ridurre i turni notturni del personale medico

over 55 e individuare azioni specifiche per favorire il passaggio di competenze nelle unità con il più alto turn over, per esempio l'area dell'emergenza e della medicina interna, dove la sperimentazione ha comportato un incremento dei turni notturni coperti da medici junior, anche di nuova assunzione. Nelle aree chirurgiche, poi, il progetto si è particolarmente incentrato sul trasferimento di competenze dei senior verso i junior, riconoscendo il tempo destinato a queste attività nell'ambito dell'impegno professionale. Top employer. Per il terzo anno consecutivo la Fondazione Policlinico Universitario Agostino Gemelli IRCCS di Roma ha ricevuto il titolo di Top Employer Italia. Solo un'altra struttura sanitaria, convenzionata con il servizio

sanitario nazionale, la Fondazione Poliambulanza di Brescia, ha visto assegnato quest'anno lo stesso riconoscimento. La certificazione viene rilasciata alle organizzazioni che si distinguono per l'impegno a fornire le migliori condizioni di lavoro ai dipendenti.

Bimbi vicini ai genitori Aperto fino a sera è l'asilo aziendale attivo dal 2016 al Niguarda di

Milano con 40 posti disponibili per andare incontro alle esigenze di orario dei dipendenti con i figli più piccoli. Altre aziende che hanno aperto le porte ai bambini sono quelle di Romagna, Modena e Trento. A Bologna sono state stipulate delle convenzioni con i nidi privati adiacenti agli ospedali. Per ultima, al Sud, l'Azienda ospedaliera di rilievo nazionale "Cardarelli" di Napoli ha aperto l'asilo nido aziendale nel 2018.

Evitiamo i paradossi

Può sembrare davvero strano, visto che parlando di welfare la componente sanitaria è sempre e in ogni caso essenziale. Eppure se guardiamo allo scenario delle aziende sanitarie pubbliche del nostro Paese per quanto riguarda il welfare aziendale siamo ancora lontani, con lodevoli eccezioni, da un quadro compiuto e positivo. Il 2019 è stato un anno di sperimentazioni. Il nuovo anno, con una nuova Legge di Bilancio, con un nuovo contratto, con una, al momento ancora solo percepita, inversione di tendenza per quanto riguarda i tagli e la spesa, deve rappresentare un momento di svolta. Come Panorama della Sanità, abbiamo in queste pagine voluto dare spazio e risalto a un tema che contraddistingue sempre più le pratiche aziendali relativamente a benefit a vantaggio dei lavoratori e delle loro famiglie. È un sistema che reputiamo positivo. Siamo fortemente convinti che debba essere fatto quanto prima proprio da tante aziende sanitarie. L'articolo che riportiamo con i pareri delle principali organizzazioni presenta un quadro in chiaro scuro con ampi margini di miglioramento all'orizzonte. L'auspicio è di poter presto tornare a parlare di questi argomenti con un "bottino" più ampio di quello attuale. G.O.



La posizione dei sindacati medici e delle aziende sanitarie

Ancora tanto da fare

Il contratto collettivo nazionale di lavoro dell'Area Sanità è fresco di firma.

Fra le novità c'è anche quella contenuta nell'articolo 80bis che prevede per le aziende la possibilità di attivare misure come il sostegno al reddito di famiglia, il supporto all'istruzione dei figli, i contributi a favore di attività culturali e ricreative con finalità sociali e i prestiti per spese non differibili a copertura stabilita derivata dal fondo per la retribuzione di risultato. Ed è qui che sta il problema secondo **Cimo-Fesmed**,

la Federazione che unisce il sindacato dei medici ospedalieri e la Federazione Sindacale Medici Dirigenti: "La retribuzione di risultato – osserva il presidente nazionale Guido Quici – nel 2010 era di quattrocentoventotto milioni di euro mentre nel 2017 è scesa a centosettantasette milioni, cioè una riduzione di circa il 60%. Se dividiamo la cifra per il nume-

ro di medici e veterinari, vedremo scendere a milleseicento euro la quota annua pro capite di retribuzione di risultato. Nel contratto inoltre si prevede che nel caso in cui il fondo di posizione non sia sufficiente, sia possibile attingere da quello di risultato nella misura del 30%: infatti questo fondo serve anche per finanziare la sostituzione dei direttori di struttura, per

l'attività didattica e altro ancora. Va da sé che la quota disponibile può ridursi ulteriormente, arrivando a mille euro pro capite all'anno". Per Cimo perciò il quesito è: "Premesso che siamo assolutamente favorevoli ad iniziative di welfare aziendale, con che cosa lo finanziamo se il fondo viene decurtato già in questo modo? - interroga Quici - Allo stato attuale l'articolo contenuto nel contratto secondo noi è inattuabile, non sappiamo nel futuro. Gli incre-

“ LE BEST PRACTICE
PROVENGANO SOPRATTUTTO
DA NORD E CENTRO-NORD ”



Part time e taglio al gap

A parte il pacchetto contenuto nell'articolo 80 bis, il nuovo contratto viene considerato un successo da alcune sigle per aver introdotto la flessibilità dell'orario di lavoro e "L'allargamento del tempo parziale, portato dal 3% al 7% del totale dei dipendenti", evidenzia il segretario Palermo. Eliminate inoltre storture come il gender gap, la differenza in busta paga per le donne. Nel contratto di dieci anni fa "La gravidanza veniva penalizzata - commenta Palermo - mentre ora la retribuzione rimarrà intera anche per la parte accessoria durante il periodo".

menti previsti a stento consentono di adattare il contratto al tasso di inflazione".

Soddisfatto del pacchetto di misure dice invece Carlo Palermo, segretario dell'**Anaao Assomed**. "La preoccupazione che non venga attuata la progressione della posizione non sussiste - spiega - perché sono stati previsti dei meccanismi in successione per garantire nuove posizioni fisse che rappresentano un vantaggio notevole. Uno di questi è per chi andrà in pensione, ovvero circa 50 mila medici nei prossimi 8 anni". Per il segretario dell'**Anaao**, una riduzione della quota di risultato ci potrà essere ma i vantaggi previdenziali per il lavoratore sono sicuri: "Abbiamo cercato di incrementare la quota fissa della posizione che mediamente è di duemilaquattrocento euro e far salire il tabellare a millenovecentocinquanta euro. Un medico che va in pensione nel 2021, grazie ai nuovi valori di queste due voci fisse, avrà un incremento sul trattamento di fine

rapporto mediamente di circa 8 mila euro. In alcuni casi si avvicinerà ai 20 mila euro".

Insomma, per l'**Anaao** la copertura c'è e deriva principalmente dall'assorbimento della parte variabile: "Se la posizione globale per esempio è di ventotto mila, di cui metà è quota fissa e l'altra variabile, il meccanismo prevede che si passi a diciotto mila di fisso e diecimila di variabile. E poi come copertura c'è sempre l'incremento contrattuale del fondo per gli incarichi che aumenta di duecentocinquanta euro pro capite".

C'è una cosa su cui le sigle si sono trovate però d'accordo: non introdurre alcun fondo sanitario integrativo. "A differenza di altri contratti - dice Palermo - non abbiamo voluto fare accordi che potrebbero arrecare problemi per la sostenibilità del SSN. Per noi sarebbe stato come tagliare l'albero su cui siamo seduti".

Di uguale pensiero è Biagio Papotto, segretario generale **Cisl medici**: "La sanità integrativa non può essere sostitutiva del Servizio sanitario nazionale". Riguardo alla copertura



Guido Quici,
presidente
nazionale
Cimo-Fesmed



Carlo Palermo,
segretario
Anaao Assomed



Biagio Papotto,
segretario
generale
Cisl medici



Francesco
Ripa di Meana
presidente Fiaso

del pacchetto, Papotto plaude alla possibilità di attingere ai fondi di risultato per le esigenze dei colleghi in difficoltà che richiedono per esempio flessibilità di orario. "La solidarietà fra medici non fa male, anzi - sottolinea - Abbiamo inserito le cosiddette ferie sociali che vengono consentite a chi ha bisogno di assistere un parente - osserva -. Sapevamo bene che in prima battuta il pacchetto sarebbe stato pagato con i soldi degli obiettivi.

Ma per noi significa mettere un primo tassello affinché nel prossimo contratto o nelle con-

Apripista d'eccellenza

Storicamente attenta al sociale, la Regione si conferma avanti in Italia anche nel settore del welfare integrativo per i dipendenti delle aziende sanitarie pubbliche. Il responsabile regionale del Servizio Politiche sociali e socio educative, **Gino Passarini**, e il dirigente dell'Area Governo delle risorse umane del sistema degli enti del servizio sanitario regionale, organizzazione e affari generali della Direzione generale Cura della persona, salute e welfare, Antonio Cascio, illustrano le buone pratiche.

D Dal 2012 è aperto un asilo interaziendale nella Ausl di Rimini. Avete rilevato risultati in termini di rendimento o diminuzione delle assenze?

R Nel corso degli anni si è sempre evidenziato un trend positivo in termini di qualità percepita dalle famiglie per la struttura "Belnido", nell'area ospedaliera di Rimini, realizzata una convenzione tra l'Azienda USL della Romagna e l'ASP Valloni Marecchia. Gli iscritti ad oggi sono 48. La quota mensile per ogni bambino è di 680 euro, di cui una parte a carico del dipendente ed un'altra della Azienda USL. Le famiglie pagano in base alle tariffe dei nidi d'infanzia comunali.

D Sono stati aperti altri nidi?

R Sì, ad oggi 31 aziendali di cui tre dal Policlinico di Modena (27 bambini), la Ausl di Modena (16 Bambini) e l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Parma (52 bambini). L'accesso è consentito anche all'esterno e la continuità di frequenza è assicurata pure se il dipendente interrompe il rapporto di lavoro. Inoltre sono attivi nidi aziendali e interaziendali promossi

da altri enti (Alma Mater Bologna, Agenzia delle Entrate, Banca Unicredit, Questura di Ravenna, Aeronautica, Regione Emilia-Romagna).

D Altre politiche di welfare adottate?

R Iniziative volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in particolare a sostegno della maternità e dello svolgimento delle cure parentali (maggiore flessibilità negli orari, promozione dell'accesso volontario al part time, strumenti di informazione sugli istituti giuridici utilizzabili, ecc.).

D Nella Ausl Romagna, uno degli strumenti è la previdenza complementare. Qual è stata la adesione finora?

R Per i dipendenti delle aziende del Servizio sanitario nazionale è possibile aderire volontariamente al Fondo Perseo Sirio. Dal 2012 ad oggi le adesioni hanno interessato circa 4.000 dipendenti delle aziende (circa il 6% dei dipendenti attualmente in servizio).

D Per i dipendenti regionali è previsto il "portafoglio welfare del dipendente". Anche per i dipendenti delle strutture sanitarie?

R La Regione Emilia-Romagna ha avviato un percorso per promuovere azioni dirette al miglioramento delle condizioni di lavoro e del benessere organizzativo dei dipendenti delle aziende sanitarie, da finanziarie anche con risorse proprie, in analogia a quanto si sta facendo per il personale regionale.

Ad esempio: l'introduzione in via sperimentale dello strumento del lavoro agile, lo smart working (nel prossimo biennio è prevista l'attivazione di 350 posizioni di lavoro) e il potenziamento delle iniziative a sostegno della mobilità sostenibile (ad es. attraverso l'acquisto di abbonamenti al trasporto pubblico a condizioni agevolate).

Altre azioni sono previste a favore dei caregivers, i dipendenti che si prendono cura dei familiari non autosufficienti.

trattazioni di secondo livello nelle aziende sia possibile mettere soldi nel fondo degli obiettivi se i bilanci sono in parità o in attivo". In futuro, Pappotto prevede di implementare il welfare con l'accesso alle protesi dentistiche e le cure ter-

mali, "In questo modo - afferma - potrà essere veramente integrativo".

Il tema della solidarietà è un segnale importante anche per il presidente della Fiaso, **Francesco Ripadi Meana**: "Tutti sono chiamati a contribuire a dare una risposta alle

esigenze dei lavoratori, che si tratti della maternità, della necessità di trascorrere più tempo con i figli, di accudire i familiari anziani o in generale di conciliare di più e meglio la propria vita con il lavoro. Compete anche a noi direttori ge-

nerali promuovere nella maniera giusta le strategie e le singole iniziative di welfare integrativo, che possono contribuire a migliorare la qualità della vita e del lavoro di ciascuno, e dunque a migliorare il clima nelle aziende".