



RdBCUB

Dirigenza Medica, Veterinaria ed SPTA

Area dirigenziale Medico-Veterinaria ed SPTA

**Ipotesi di accordo per il biennio economico
2008/09**

Salario fondamentale ed accessorio

Il dato di partenza è certamente la mancanza di una contrattazione integrativa per le aree della dirigenziale medico veterinaria in circa l'80% delle aziende. Questo dato continua ad essere valido ed è reso ancora più pregnante dal recente accordo sulle politiche contrattuali siglato tra il governo ed alcune sigle sindacali. Si tratta di un patto scellerato che oltre a minare le fondamenta del CCNL, di fatto comporterà una riduzione del salario reale almeno del 30%. Questo dato va contestato cercando di invertire al rotta magari anche attraverso un congruo aumento del tabellare, che veda il pieno recupero dell'inflazione. Naturalmente dovranno privilegiarsi tutti i soggetti pesantemente penalizzati dal I biennio economico, cioè i dirigenti con incarichi non gestionali, tenendo anche ferme le variabili di posizione dei direttori di struttura complessa. Su tale questione è necessario aprire un confronto anche duro, perché la mancata valorizzazione professionale dei medici e dei veterinari privi di incarichi gestionali è stato il motivo predominante delle precedenti tornate contrattuali, nelle quali, il sistema sindacale gerontocratico, al momento decisivo dell'assegnazione delle risorse contrattuali, ha pilotato le stesse verso gli incarichi di struttura complessa e semplice, dimenticando gli impegni di valorizzare la professionalità di tutti gli altri. Pensiamo che vi sia ora la necessità di premiare economicamente la professionalità dei medici e dei veterinari, già nel contratto nazionale, diminuendo il divario economico con gli incarichi gestionali anche alla luce del fatto che questi sono destinati a ridursi progressivamente a causa dei profondi processi di ristrutturazione organizzativa che stanno subendo le aziende sanitarie su tutto il territorio nazionale. Oltretutto non è concepibile che, allo stato attuale, un dirigente con meno di cinque anni di anzianità percepisca, solo sul fisso, uno stipendio inferiore al 50% della busta paga del suo direttore pur assumendosi le medesime responsabilità professionali. Inoltre proponiamo per i medici ed i veterinari tutti, che i momenti valutativi delle loro competenze professionali e dei risultati conseguiti e le valutazioni per il passaggio di fascia relativamente all'indennità di rapporto esclusivo, vengano nei limiti del possibile resi congruenti. Prevedere momenti valutativi non congruenti, non farebbe altro che aumentare la confusione nelle aziende e ritardare il riconoscimento del passaggio ai dirigenti medici e veterinari che, una volta superato positivamente, deve vedere una adeguata valorizzazione economica.

Inoltre si rende necessario prevedere al compimento del 15 anno di servizio, automaticamente per tutti i dirigenti medici e veterinari, lo scatto retributivo attualmente riconosciuto solo agli ex aiuti qualificati, cosa che di fatto stravolge l'assetto normativo attuale della dirigenza medica e veterinaria, assetto nel quale l'elemento portante è la condivisione delle responsabilità. Con il ripristino dello scalino introdotto dal precedente contratto ed il cui riconoscimento successivo, è legato alla disponibilità del posto in dotazione organica, nei fatti si fa un grande passo indietro verso il ripristino della situazione antecedente al riconoscimento per i medici e veterinari dello status di dirigente. Riteniamo inoltre che sia necessaria una chiara definizione di direttive univoche riguardanti la creazione di strutture semplici come subarticolazione di strutture complesse, le quali per definirsi tali, dovranno avere

quantomeno una dotazione organica gestibile in modo non dipendente dalla struttura complessa di appartenenza. Tale dotazione naturalmente dovrà anche ricomprendere altro personale medico diverso dal titolare dell'incarico, oltreché personale infermieristico in proporzione adeguata ai compiti affidati. La dotazione organica della subarticolazione dovrà essere chiaramente e dettagliatamente indicata all'atto della creazione della stessa. L'assenza di tanto dovrà comportare automaticamente l'impossibilità per le aziende di definire come tali le strutture indicate con decadenza automatica degli incarichi eventualmente affidati. Tutti gli incarichi professionali ex lettera C dovranno avere una pesatura minima, intesa come variabile aziendale almeno pari a quanto indicato, all'interno di una azienda, come livello minimo di variabile aziendale per struttura semplice.

Strutture semplici

L'attuale meccanismo di assegnazione degli incarichi di struttura semplice non garantisce i principi di trasparenza e di pubblicità, così come previsto nel Memorandum, che peraltro evidenzia *“la necessità di una complessiva revisione della normativa attualmente vigente in materia concorsuale per l'accesso alla dirigenza del SSN”*. Senza entrare in una materia legislativa da definire, si rende necessario, per quanto di competenza del CCNL, *definire necessità, che nella scelta dei dirigenti di struttura semplice, il dirigente immediatamente sovraordinato responsabile di tale scelta, proceda attraverso valutazione comparata dei curricula e successivamente emetta un provvedimento motivato che indichi chiaramente i criteri utilizzati anche in funzione degli obiettivi che la struttura si è prefissata. Inoltre dovrà tenere in considerazione la disponibilità complessiva del dirigente scelto in funzione del suo rapporto esclusivo con l'azienda e del suo curriculum formativo. Poiché tali scelte hanno poi una ricaduta su tutta l'azienda* si rende necessario, non solo la revisione del meccanismo che consenta una valutazione obiettiva dei curricula professionale in rapporto al posto da ricoprire, con la massima trasparenza e pubblicità, sia della disponibilità del posto che delle valutazioni effettuate, per come prima descritto, ma, nell'ambito di questa si rende indispensabile, per la nomina dei responsabili di struttura semplice, la creazione, una volta individuate le strutture da assegnare, di una apposita commissione composta dal direttore di struttura complessa, dal direttore sanitario aziendale e da un terzo direttore di struttura complessa appartenente alla stessa area che proceda alla nomina in maniera unanime.

Strutture Complesse

Si rende necessaria una profonda revisione del sistema di mantenimento dell'incarico di direzione di struttura complessa una volta che lo stesso venga affidato ai sensi della normativa vigente. Poiché il sistema presenta numerose e vistose lacune specie nella parte normativa che di fatto rende questi incarichi effettivamente a tempo determinato. Pertanto i direttori di struttura complessa, una volta nominati ai sensi della normativa vigente, avranno un incarico quinquennale che, in caso di verifica positiva, potrà essere rinnovato una sola volta. Alla fine del periodo, sempre in caso di verifica positiva, i direttori passeranno a ruolo professionale mantenendo il livello retributivo. Naturalmente resta fatto salvo quanto a disposizione delle direzioni generali in capo all'articolo 15 septies D.Lgs. 229/99. All'atto di approvazione della seguente normativa contrattuale, tutti i direttori di struttura complessa il cui mandato complessivo abbia superato i dieci anni, dovranno essere collocati nel nuovo ruolo e le aziende dovranno provvedere alla effettuazione dei relativi concorsi. Coloro i quali non avranno completato i dieci anni resteranno in carica fino al raggiungimento del limite temporale indicato, sempre che, allo scadere del primo mandato, si sia in presenza di una verifica positiva. Inoltre va inserita come norma evidente l'obbligo della rilevazione oraria anche per i direttori struttura complessa, poiché, la situazione attuale, poco chiara, lascia troppo spazio ad arbitri ed al relativo contenzioso che da questi può nascere, con danno anche economico per le aziende, difatti, ad esempio, tanti sono gli ex direttori che al momento del collocamento in quiescenza, chiedono l'indennità per le ferie non godute

Mobilità intraziendale del personale dipendente

Il personale dipendente assunto in una determinata disciplina, potrà, in funzione delle effettive necessità dell'azienda transitare, se in possesso della specializzazione necessaria, ad altra disciplina, mantenendo l'anzianità complessiva di servizio, ma perdendo la fascia retributiva per ciò che concerne l'indennità di rapporto esclusivo per essere inquadrato in quella immediatamente precedente. Tanto si rende necessario per evitare che un uso distorto di tale norma, specie in funzione dei concorsi di idoneità banditi dalle varie regioni per il personale area emergenza e 118, finisca con il rendere impraticabile l'accesso nelle aziende agli specialisti all'uopo formati dai vari corsi universitari, rendendo le procedure di idoneità le uniche porte d'ingresso del SSN.

Livello Regionale

Si deve valorizzare l'attuale sistema di coordinamento al fine di rendere possibile la partecipazione delle OO.SS., della dirigenza medica e veterinaria ed spta, ai momenti concertativi di governo del settore ed alle scelte degli investimenti. La sede regionale dovrà inoltre esercitare un importante ruolo di monitoraggio dell'applicazione del CCNL, prevedendo meccanismi sanzionatori e sostitutivi per le aziende inadempienti

nella contrattazione aziendale, prevedendo altresì per queste carenze la rimozione immediata del direttore generale. La ratio di questa disposizione è insita nell'enorme contenzioso che la mancata applicazione contrattuale determina per le aziende inadempienti, con un esborso di spese legali enorme e gravante tutto sulle spalle dei contribuenti. Si tratta di introdurre quindi meccanismi anche semplici che conferiscano maggiore ed immediata coerenza agli obblighi derivanti dal contratto. Chiediamo inoltre il riconoscimento di un'ulteriore quota di risorse aggiuntive regionali in entità debitamente rivalutata rispetto i precedenti contratti. Tale quota si può recuperare anche attraverso un programma permanente di eliminazione degli sprechi e delle spese inutili del sistema.

Contrattazione aziendale

La contrattazione decentrata integrativa deve prevedere fra le materie di confronto tutti gli ambiti relativi alla riorganizzazione dei servizi e alla efficienza ed efficacia del sistema. Lo stesso Memorandum prevedeva che la riorganizzazione degli uffici pubblici avverrà *“con il coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali”*. Per questa ragione è necessario innanzitutto rafforzare il diritto di informazione preventiva e far rientrare nell'ambito della contrattazione tutte le materie attinenti al salario dei dirigenti, all'organizzazione dei servizi, alla programmazione del lavoro (inclusi i temi degli orari di lavoro e di servizio) e del fabbisogno del personale. In questo ambito è essenziale collegare la contrattazione decentrata integrativa ai risultati quantitativi e qualitativi verificati nelle singole strutture sulla base di criteri preventivamente contrattati. Si conferma l'attuale sistema di finanziamento dei fondi contrattuali.

Straordinari e pronte disponibilità

Riteniamo indispensabile il superamento dell'uso dello strumento “straordinario” che deve cedere rapidamente il passo a progetti finalizzati con obiettivi ben chiari il cui fine ultimo potrà essere, tra l'altro, l'abolizione delle liste d'attesa. Pertanto le aziende dovranno definire entro 90 giorni dall'approvazione del CCNL, l'insieme dei progetti di cui ciascuna azienda necessita attraverso il coinvolgimento delle S.C. e dei dipartimenti, progetti che dovranno programmare l'attività aziendale garantendo al minimo, la continuità dei servizi offerti partendo da un budget di spesa pari allo speso in straordinario che ricomprenda in maniera organica, laddove possibile, anche il servizio di pronta disponibilità. Tale meccanismo, avrà, oltre ai benefici facilmente intuibili, anche il merito di consentire un controllo effettivo del lavoro svolto in regime di progetto, perché il non raggiungimento degli obiettivi prefissati, comporterà una riduzione della quota in misura proporzionale alla percentuale di

scostamento. I risparmi eventualmente ottenuti, dovranno confluire nel fondo di retribuzione di risultato.

Retribuzione

il contratto dovrà procedere ad una semplificazione della struttura retributiva attraverso anche l'accorpamento ed il consolidamento di alcune voci in una unica definizione chiaramente percepibile.

Valutazione

Lo strumento della valutazione, come metodo permanente di misurazione dei risultati conseguiti, assume un ruolo strategico, secondo quanto indicato anche nel memorandum. E' un sistema già in gran parte presente nell'area dirigenziale medico-veterinaria, che ha però la necessità di superare il mero giudizio individuale, considerando l'attività del singolo medico all'interno della unità operativa. Il modello di valutazione permanente, trasparente e condiviso, deve considerare i risultati conseguiti rispetto gli obiettivi indicati a livello di struttura e di servizio, anche sulla base di indagini sulla percezione dell'utenza raccolte attraverso modalità che andranno definite tra le parti. Si tratta, come previsto dal Memorandum, *“di produrre e pubblicizzare informazioni di qualità, in via continuativa, sui risultati effettivamente conseguiti, anche sulla base di indagini sulla percezione degli utenti.”* Il sistema di incentivazione della dirigenza medica e veterinaria dovrà essere legato alla *“verifica della relazione fra le risorse disponibili utilizzate (strumentali e umane) e realizzazioni ed effetti in termini di servizi, rispetto ad obiettivi prefissati”*, *“prendendo a riferimento la misurazione dei servizi attraverso indicatori di risultato e parametri di capacità manageriale”*. Bisognerà inoltre procedere ad un ripristino della funzione centrale del personale medico all'interno delle aziende nel rispetto delle altre professionalità anche attraverso percorsi integrativi di natura contrattuale.

Formazione

Le aziende dovranno rafforzare il sistema dei crediti collegati all'ECM, attivando un sistema di monitoraggio della reale copertura e registrazione da parte dell'azienda dei crediti formativi e del livello qualitativo dell'offerta formativa, individuando un sistema di finanziamento annuale e pluriennale certo, della formazione permanente per tutti i dirigenti medici e veterinari. Si dovrà inoltre prevedere la possibilità di costituzione di enti bilaterali di formazione, in via sperimentale, a partire dalle esperienze gestionali pubbliche in corso.

Precariato

Si dovrà prevedere la stabilizzazione di tutti i rapporti di lavoro precario, nell'arco della vigenza contrattuale, sulla base di una apposita programmazione del fabbisogno del personale dirigenziale contrattata a livello locale. In questa fase di programmazione della stabilizzazione, occorre riconoscere ai medici ed ai veterinari precari, che impegnano organicamente la loro professionalità nell'assetto organizzativo, tutte le tutele previste dal contratto di lavoro.

Reinternalizzazione dei servizi e contratti dirigenziali a tempo determinato

In questo rinnovo contrattuale, si rende necessaria una reale valutazione delle ragioni e dei rischi delle esternalizzazioni e di una loro reinternalizzazione quando riguardano attività "istituzionali" per le quali il servizio sanitario nazionale è in grado di garantirne il controllo e le adeguate professionalità. Questo vale in particolare per la diagnostica. Lo stesso Memorandum prevede il ricorso alla esternalizzazioni solo per le attività *no core*, limitando il ricorso alle consulenze nelle pubbliche amministrazioni. Il Memorandum prevede altresì, per la dirigenza, il ricorso alla sottoscrizione di contratti di lavoro a tempo determinato, *"in ragione di specifiche professionalità e nel rispetto delle modalità e dei limiti percentuali previsti dalle disposizioni di natura normativa e contrattuale vigenti"*.

Indennità di rapporto esclusivo e retribuzione

Bisogna celermente procedere ad un superamento del concetto che sottende a questa indennità la quale va sostituita ed adeguatamente incrementata con una "nuova" indennità in grado di introdurre nella sanità pubblica un concetto per certi versi "rivoluzionario". Tale nuova voce potrebbe chiamarsi "indennità di piena disponibilità". Attraverso questa, opportunamente ed egualitariamente valutata dal punto di vista economico, i dirigenti medici e veterinari non direttori di struttura complessa, metterebbero a disposizione della direzione sanitaria un monte ore annuale suppletivo, pari ad esempio a 152 ore anno, che la stessa potrebbe utilizzare per attività aggiuntive inerenti il ruolo del medico e del veterinario. Solo a scopo meramente esemplificativo, si elencano alcune possibilità tipo la turnazione in guardie divisionali extra o in pronto soccorso, o ancora per riduzione delle liste di attesa. Tali ore extra assumerebbero la forza di un obbligo contrattuale assunto dal medico con le medesime modalità dell'indennità di rapporto esclusivo e, laddove necessarie, sarebbero retribuite come ore di straordinario per come parametrato sul CCNL vigente. L'introduzione di tale norma porterebbe una serie di benefici di cui se ne citano solo alcuni:

1. si porrebbe fine a tutti quei fenomeni di desistenza che normalmente i medici mettono in essere di fronte a necessità aziendali più o meno improvvise.

2. il medico nei fatti avrebbe un obbligo contrattuale orario superiore e quindi meno tempo disponibile per la cd. attività intramoenia, che spesso non è tale, perché svolta al di fuori dei controlli previsti, facendo saltare fuori dal sistema del rapporto esclusivo e della indennità relativa, tutti quei dirigenti medici che sfruttano la situazione attuale per dedicarsi poco al pubblico e sono imbibiti da una attività libero professionale fuori da ogni controllo.
3. leverebbe d'impiccio una certa politica che non sembra avere nessuna voglia di procedere ad una reale regolamentazione dell'attività intramoenia.
4. comunque resta la necessità di procedere ad una rivalutazione monetaria dell'indennità di rapporto esclusivo, adeguatamente pesata e differenziata rispetto alle altre voci contrattuali anche in funzione della pesante penalizzazione che la categoria ha subito dalla rimodulazione delle aliquote IRPEF.

Pretendiamo inoltre che venga superato il meccanismo del “bonus” assegnato agli ex aiuti qualificati, meccanismo che non prevede automatismo al compimento del 15° anno di anzianità di servizio, ma che lega il passaggio economico al posizionamento in quiescenza di un dirigente avente in godimento tale beneficio. Tutto ciò determina sperequazioni, pertanto anche tale meccanismo va inserito in una sorta di automatismo che veda questo riconoscimento economico aggiuntivo legato al superamento della verifica prevista al compimento del 15° anno di anzianità.

Ivan Potente
RdBCUB Medici
e-mail: i.potente@medici.sanita.rdbcub.it
cell. 3349457269