

## Proposte per il CCNL 2006-2009

### Aree dirigenziali

# MEDICO VETERINARIA E STPA

Il prossimo rinnovo del contratto dei dirigenti medici, veterinari e STPA - che riguarda il quadriennio 2006-2009 - rappresenta uno degli obiettivi più rilevanti di una complessa e delicata fase politico-sindacale del SSN, nell'ambito della quale la nostra organizzazione ha portato, e continuerà a portare avanti, comportamenti coerenti con chi crede nella sanità pubblica e nella qualità del lavoro.

Abbiamo raggiunto un risultato positivo con l'approvazione della legge 120 sulla intramoenia, che rappresenta un passo in avanti verso una libera professione trasparente, e che dovrebbe garantire ai medici e ai dirigenti sanitari di poter svolgere la libera professione negli ospedali e nei servizi territoriali pubblici. Si tratterà di un indubbio vantaggio per chi non dovrà più cercare e mantenere studi privati, e potrà rimanere a lavorare nello stesso luogo, non più costretto a incessanti spostamenti. Continuiamo la nostra battaglia per la valorizzazione della esclusività del rapporto di lavoro. Rivendichiamo l'obbligatorietà della esclusività per tutti i dirigenti medici e sanitari, ed in primo luogo per chi ha responsabilità gestionali, sia di struttura complessa che semplice, nonché una rivalutazione della specifica indennità, ferma ai valori del 1999.

Un terzo fondamentale obiettivo è rappresentato dalla stabilizzazione del precariato dei medici e dei dirigenti del SSN, che riguarda non solo i rapporti a tempo determinato, ma anche gli altri rapporti atipici quali la collaborazione coordinata e continuativa, i rapporti di collaborazione a progetto, ecc. Abbiamo istituito uno sportello virtuale "SOS Precari" nel sito [www.fpcgil.it/medici.htm](http://www.fpcgil.it/medici.htm), e ci stiamo battendo per dare risposte occupazionali stabili non solo a livello nazionale, ma anche a livello regionale ed aziendale.

Un altro obiettivo, per il quale da diverso tempo ci stiamo battendo, è il riconoscimento di lavoro usurante per i dirigenti del Ssn che svolgono i turni di notte.

Per dare una possibilità ai giovani dirigenti del SSN di avere una previdenza complementare vantaggiosa, siamo impegnati in una complessa trattativa con le Regioni e l'Aran.

Ci stiamo battendo per una nuova Onaosi, che abbia un fine etico di assistenza, trasparenza, democrazia rappresentativa, e dove sia superata l'obbligatorietà della contribuzione.

Infine abbiamo da diverso tempo rivendicato un diverso ruolo dei dirigenti medici e STPA, rispetto ad un esasperato aziendalismo, che troppo spesso si è tradotto in una monocrazia economicistica.

Per questo abbiamo chiesto una valorizzazione del Governo Clinico, un ruolo centrale dei Dipartimenti, nuovi e trasparenti sistemi di selezione per i direttori di struttura complessa e per i responsabili di struttura semplice, una rivalutazione della professionalità, una maggiore tutela assicurativa e sistemica per gli errori sanitari.

Una parte di questi obiettivi ha bisogno di modifiche legislative, sulle quali siamo impegnati, e una parte può avere risposte già con il prossimo contratto, a partire dalla valorizzazione della esperienza professionale.

In questo quadro si inseriscono le nostre proposte per il rinnovo contrattuale, che di seguito sono articolate.

Si tratta di proposte che vogliamo porre all'attenzione di tutti i medici ed i dirigenti del Ssn, dai quali ci aspettiamo ulteriori contributi, al fine di arrivare ad un rinnovo contrattuale condiviso con quanti, quotidianamente negli ospedali e nei servizi territoriali pubblici, tutelano il diritto alla salute dei cittadini.

**FUNZIONE PUBBLICA**

**MEDICI**

**CGIL**



## SALARIO FONDAMENTALE ED ACCESSORIO

**I**l dato di partenza non può che essere la mancanza di una contrattazione integrativa per le aree della dirigenziale medico veterinaria e STPA, in circa l'80% delle aziende.

Si tratta di un dato che, purtroppo, da ragione al nostro sindacato che non ha sottoscritto il secondo biennio economico 2004-2005, in primo luogo per la scelta sbagliata di dirottare ben il 25% dell'aumento nel salario accessorio, e quindi legato alla contrattazione aziendale.

Mentre tutti gli altri lavoratori del pubblico impiego hanno avuto la certezza del 90% delle risorse garantite dal contratto nazionale nel salario fondamentale, la stragrande maggioranza dei medici, dei veterinari e dei dirigenti STPA, ha nei fatti perso il 15% delle risorse che, inopinatamente, sono state destinate alla contrattazione integrativa, con l'ulteriore beffa di ripercussioni economiche negative sia per la pensione che per la liquidazione.

Adesso ci auguriamo che non si voglia ripetere l'errore del secondo biennio economico 2004-2005, e che almeno la maggior parte dei sindacati concordi con la richiesta di destinare la stragrande maggioranza dei nuovi aumenti (90%) nel salario fondamentale, già nel contratto nazionale, come per il resto del pubblico impiego.

Nell'ambito delle risorse da destinare al salario fondamentale, la parte maggiore dovrà garantire un congruo aumento del tabellare, e la restante parte dovrà essere impegnata per la valorizzazione della esperienza professionale.

## VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE

**L**a seconda ragione per la quale non abbiamo firmato il passato contratto risiede nella mancata valorizzazione professionale dei medici, dei veterinari e dei dirigenti STPA, privi di incarichi gestionali. Al momento decisivo dell'assegnazione delle risorse contrattuali, que-

ste sono state destinate agli incarichi di struttura complessa e semplice, dimenticando gli impegni di valorizzare la professionalità di tutti gli altri medici, veterinari e dirigenti STPA.

Questa volta ci auguriamo che la maggioranza dei sindacati concordi con la necessità di premiare economicamente la professionalità dei medici, dei veterinari e dei dirigenti STPA, già nel contratto nazionale, diminuendo il divario economico con gli incarichi gestionali. Pertanto proponiamo per i medici, i veterinari ed i dirigenti STPA, con incarichi professionali, tre momenti valutativi delle loro competenze professionali e dei risultati conseguiti, dopo 10 anni, 15 anni e 20 anni di esperienza, e, una volta superati positivamente, una loro valorizzazione economica. Oppure il riconoscimento della professionalità, con la conseguente rivalutazione economica in caso di valutazione positiva, alla conferma e al rinnovo degli incarichi professionali, con una periodicità legata al contratto individuale. In caso di affidamento di un incarico gestionale, il dirigente cessa di fruire degli incrementi della valorizzazione professionale, liberando risorse da utilizzare per gli altri dirigenti professionali.

Lo stesso Memorandum, con modalità da definire nel CCNL, prevede il collegamento degli incarichi e delle loro retribuzioni ai risultati della valutazione, nell'ambito di un processo selettivo documentato e verificabile, "togliendo alla attuale graduazione degli uffici la funzione esclusiva di meccanismo automatico di differenziazione retributiva". "Il percorso professionale dovrà dipendere in modo più significativo dai risultati conseguiti, opportunamente valutati".

In questo ambito va superata l'istituzione del nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale degli incarichi professionali, assegnato solo agli ex aiuti e non a tutti i medici con più di 15 anni di esperienza professionale.

Infine, la valorizzazione della professionalità si ottiene anche raggiungendo l'obiettivo di considerare il valore complessivo dell'incarico per il calcolo della liquidazione, in conformità a quanto già previsto per la dirigenza degli altri comparti.

## 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".

Si chiede pertanto una revisione del meccanismo, con criteri condivisi in sede di contrattazione aziendale, che consenta una valutazione obiettiva del curriculum professionale in rapporto al posto da ricoprire, con la massima trasparenza e pubblicità sia della disponibilità del posto che delle valutazioni effettuate, e con il bando emesso dalla direzione aziendale.

Al fine di chiarire le responsabilità e di valorizzare la qualità organizzativa, le strutture semplici, dotate di reale autonomia gestionale, devono essere collocate nell'organizzazione dipartimentale in linea con le strutture complesse.

Le strutture semplici, senza reale autonomia gestionale, dovranno invece essere inquadrate nell'ambito degli incarichi professionali.

Inoltre, vanno definiti nel CCNL i criteri necessari per la istituzione sia delle strutture complesse che semplici negli atti aziendali, al fine di evitare inique ed arbitrarie differenziazioni.

## LIVELLO REGIONALE

**S**i deve valorizzare l'attuale sistema di coordinamento, al fine di rendere possibile la partecipazione delle OO.SS. - della dirigenza medica e veterinaria e della dirigenza STPA - 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, con il diritto-dovere di adottare meccanismi sanzionatori e





sostitutivi per le aziende inadempienti nella contrattazione aziendale, ed in particolare nella attuazione della normativa sulla libera professione intramoenia, nel rispetto dell'orario di lavoro, nella tutela assicurativa. Si tratta di introdurre norme e meccanismi, che conferiscano maggiore ed immediata coerenza agli obblighi derivanti dal contratto, attraverso sanzioni nei confronti di Aziende ed enti responsabili di ritardi ed inadempienze, nella definizione dei contratti integrativi e nell'applicazione dei diversi istituti.

I principi ed i meccanismi sanzionatori dovranno comunque essere definiti nel contratto nazionale.

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 prevede 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 medici e veterinari e STPA, 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

Gli straordinari e le pronte disponibilità, che superano i limiti contrattuali previsti, devono terminare attraverso un piano di rientro, contrattato con le organizzazioni sindacali. Fino alla realizzazione del piano di rientro, tutte le prestazioni, che superano le quantità indicate nel contratto nazionale, non devono più essere finanziate con l'utilizzazione impropria dei fondi contrattuali aziendali, ma con le risorse del bilancio aziendale extracontrattuale. Vanno inoltre individuate apposite sanzioni nei confronti delle direzioni aziendali inadempienti, al fine di sollecitare un'adeguata programmazione del fabbisogno di personale e dell'organizzazione del lavoro.

## ORARIO DI LAVORO

Va confermato l'orario di lavoro di 38 ore settimanali, delle quali 4 destinate ad attività non assistenziali quali l'aggiornamento professionale, l'Ecm, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata, ecc.; con la possibilità di utilizzarne 30 minuti settimanali per la riduzione delle liste di attesa, o per altri obiettivi assistenziali e di prevenzione nell'ambito della negoziazione del budget. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario, e va previsto un riposo giornaliero di undici ore ogni ventiquattro ore. La eventuale necessità di un maggiore fabbisogno orario - per garantire i Livelli Essenziali di Assistenza e l'appropriatezza delle prestazioni - andrà affrontata con una adeguata politica occupazionale.

## VALUTAZIONE

Lo strumento della valutazione, come metodo permanente di misurazione dei risultati conseguiti,

assume un ruolo strategico, secondo quanto indicato anche nel Memorandum.

È un sistema già in gran parte presente nell'area dirigenziale medico-veterinaria e STPA, 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 e STPA - 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".

Al fine di una corretta valutazione, vanno definite tempistiche precise per il processo di budget, a partire dalla sua presentazione e definizione entro l'anno precedente.

## 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, per la formazione permanente di tutti i dirigenti sanitari.

Analoghi impegni finanziari e formativi dovranno essere assunti anche nei confronti della dirigenza non soggetta all'ECM.

Si dovrà inoltre prevedere la possibilità di costituzione di enti bilaterali di formazione, in via sperimentale, a partire dalle esperienze gestionali pubbliche in corso.

## RECESSO

**I**l parere del Comitato dei Garanti per il recesso, così come già previsto nel precedente contratto, deve rimanere vincolante per l'azienda.

## RIA

**L**a retribuzione individuale di anzianità (RIA) dei dirigenti che cessano dal servizio per qualunque causa, costituisce una risorsa economica dei dirigenti in servizio, che deve essere disponibile per la contrattazione.

## LIBERA PROFESSIONE INTRAMOENIA

**L'**istituto della libera professione intramoenia va riscritto alla luce della legge 120/07, in particolare in riferimento alle modalità di prenotazione delle prestazioni, alla riscossione degli onorari, alla determinazione dei tariffari ed alla definizione dei volumi prestazionali.

## PRECARIATO

**S**i 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 medico e veterinario, contrattata a livello locale. In questa fase di programmazione della stabilizzazione, occorre riconoscere ai medici, ai veterinari ed ai dirigenti STPA 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

**I**n questo rinnovo contrattuale, come previsto con il Memorandum, 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 e la dirigenza amministrativa. Lo stesso Memorandum prevede il ricorso alle 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".

## PARI OPPORTUNITÀ

**L**a vita lavorativa del medico ospedaliero e territoriale penalizza oggi le donne, con ricadute negative sulla promozione professionale, sulla formazione, e sulle stesse condizioni di lavoro. Su 10 dirigenti medici 3 sono donne, ma su 10 direttori di struttura complessa solo 1 è donna. Questi dati evidenziano come nella dirigenza medica, nonché veterinaria e STPA della sanità pubblica, permangono ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne. Si tratta allora - anche in relazione all'art. 57 del d.lgs. n. 165 del 2001, ed alle modalità contenute nel d.lgs. dell'11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) - di prevedere la predisposizione di piani di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità tra donne ed uomini, nell'ambito del lavoro della dirigenza medica, veterinaria e STPA. In tale contesto, si chiede l'istituzione in ogni Regione dei Comitati per le pari opportunità per le aree dirigenziali medica, veterinaria e STPA.



Se sei un *dirigente sanitario, tecnico, professionale o amministrativo,* e *credi nella Sanità Pubblica e nella qualità del lavoro*

## ISCRIVITI ALLA FP CGIL

Segui on-line il rinnovo del contratto su [www.fpcgil.it](http://www.fpcgil.it)

Scrivici ed invia i tuoi quesiti sul contratto a [posta@fpcgil.it](mailto:posta@fpcgil.it)

**FUNZIONE PUBBLICA**



Se sei un *DIRIGENTE MEDICO o VETERINARIO,* e *credi nella Sanità Pubblica e nella qualità del lavoro*

## ISCRIVITI ALLA FP CGIL MEDICI

Segui on-line il rinnovo del contratto su [www.fpcgil.it/medici.htm](http://www.fpcgil.it/medici.htm)

Scrivici ed invia i tuoi quesiti sul contratto a [medici@fpcgil.it](mailto:medici@fpcgil.it)

**FUNZIONE PUBBLICA**

