



Roma, 22 maggio 2020

CCNL AREA – FACCIAMO CHIAREZZA

A seguito della firma il 9 marzo u.s. del **CCNL 2016-2018 - Area Funzioni Centrali – Dirigenti, Professionisti e Dirigenti Medici**, frutto di notevoli sforzi per rendere unico un articolato che si rivolge a diverse categorie professionali appartenenti a differenti Amministrazioni, necessario per dare attuazione al CCNQ che ha introdotto i “Compartoni”, ci aspettavamo una maggiore celerità da parte della nostra Amministrazione, sia sugli istituti in automatica e vincolata attuazione, sia su alcune tematiche che da anni creano non poche fibrillazioni.

Se a discolpa interviene la concomitanza con l'emergenza epidemiologica dovuta al covid-19, spiace dover constatare come l'unico atto successivo al pagamento degli arretrati sia stata la pubblicazione, senza alcuna informativa, di due separati e differenti circolari con allegati i Codici disciplinari, una per i Dirigenti ed uno per i Professionisti e Medici in contrasto con le indicazioni del nuovo CCNL che proprio nelle disposizioni comuni e in particolare sugli aspetti disciplinari ha introdotto un chiaro elemento di discontinuità, fortemente voluto da tutte le rappresentanze sindacali.

Una separazione che non prendendo doverosamente ed automaticamente atto dell'unificazione operata dal CCNL appare quasi una provocazione in quanto manifesta una evidente volontà politica che non può essere assolutamente condivisa, né nel merito, configurandosi come errata interpretazione del contratto, né tantomeno nel metodo, introducendo un procedimento disciplinare differenziato, non solo tra Dirigenti e Professionisti ma anche tra Professionisti stessi, non rispettoso del ruolo giuridico di figure professionali che condividono una piena responsabilità ed una piena autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate.

La separazione operata tra Dirigenti e Professionisti, come per questi ultimi l'ulteriore divisione tra Professionisti e Medici, non si limita soltanto a disconoscere lo sforzo realizzato in sede contrattuale per unificare questo come altri istituti giuridici in una parte comune,



ma arriva ad un fantasioso tentativo di sovrapposizione tra ruolo giuridico ed organizzazione dell'Istituto.

Il CCNL non distingue in merito alla responsabilità disciplinare tra Dirigenti di livello generale o non generale, o in ragione dell'incarico dirigenziale assegnato presso strutture differenti per peso organizzativo o territoriale, ma prospetta l'individuazione di un unico Responsabile di struttura ed un unico titolare della determinazione conclusiva. Analogo principio vale per tutti i destinatari dello stesso contratto, pertanto, anche per questo motivo spiace che contrariamente alle disposizioni legislative vigenti in materia che vorrebbero una figura terza a gestire gli aspetti disciplinari, in INAIL viene tutto concentrato in DCRU, in alcuni casi immaginando che il responsabile di detta struttura sia competente per la fase di avvio e di chiusura del procedimento disciplinare.

Per i Professionisti si richiama, integralmente, il procedimento adottato per il Personale delle Aree, sia per quanto riguarda l'individuazione del responsabile della struttura che per quanto concerne la definizione del procedimento disciplinare. Un retaggio che la categoria professionale si trova a dover sopportare da troppo tempo, attraverso i vari Codici disciplinari succedutisi negli ultimi quindici anni, di cui l'ultimo addirittura annullato dal TAR del Lazio.

Se ciò non bastasse, si introduce un'ulteriore differenziazione tra Professionisti in ragione del territorio, e, addirittura in ragione della Consulenza d'incardinamento, rendendo evidenti tutte le criticità di una questione ancora aperta frutto di una scelta unilaterale dell'Amministrazione, mai condivisa dal Sindacato e sulla quale, alla luce anche del nuovo contratto, è arrivato il momento di ritornare.

Ci riferiamo, in particolare, alla collocazione di CIT e CTE non già, come naturale e giuridicamente corretto, in posizione organizzativa di staff alla rappresentanza legale dell'Istituto, bensì in supposta dipendenza gerarchica rispettivamente al Direttore centrale per l'organizzazione digitale e al Direttore centrale patrimonio. Una ulteriore segmentazione che non solo crea delle ingiustificate differenziazioni di procedimento tra soggetti contrattualmente e giuridicamente equivalenti, ma potenzialmente incide anche sull'autonomia professionale.



Il modello organizzativo non può derogare norme e disposizioni contrattuali. Bisogna riaffermare e perseguire un concetto molto semplice, valido per Dirigenti e Professionisti: stessa piena assunzione di responsabilità, stessa autonomia, stesso contratto, stesse procedure, stessa posizione organizzativa di staff per i Professionisti; unico referente per il mandato ricevuto da queste due categorie professionali, il Rappresentante legale dell'Ente. Sarebbe sufficiente, a nostro avviso, quanto sopra riportato per indurre l'Amministrazione a ritirare i contestati provvedimenti anche per evitarne l'impugnazione, come già accaduto in passato, considerata l'ipotesi che alcune soluzioni adottate, peraltro non previste dal CCNL, possano rendere nullo l'atto emanato.

Se questo è accaduto per lo svolgimento di un compito automatico e vincolato, che avrebbe dovuto recepire in primo luogo l'unificazione del procedimento disciplinare e di conseguenza individuare le figure che giuridicamente sono il responsabile della struttura ed il titolare della determinazione conclusiva, siamo ad un punto di partenza che non convince, soprattutto perché sono molteplici le questioni che dovranno essere affrontate in un futuro che non è lontano, ma coincide per noi con domani.

L'attivazione dell'Organismo paritetico per l'innovazione, quale strumento per una revisione del modello organizzativo che valorizzi le competenze e le responsabilità che Dirigenti e Professionisti mettono in campo quotidianamente per sopperire alle carenze ed inefficienze dell'attuale.

La necessità di rivedere in maniera complessiva il sistema di valutazione, in virtù della datazione dello stesso e delle evoluzioni anche contrattuali, oltre che dei nuovi compiti e delle connesse maggiori responsabilità che, in alcuni casi, consentono al processo valutativo di realizzare spiacevoli quanto inutili conflitti, certamente ed auspicabilmente evitabili e che negli anni si sono resi sempre più evidenti.

Il non più rinviabile confronto sulla rivisitazione del Modello Sanitario, alla luce dell'innovato ruolo del nostro Istituto e delle novità legislative che rendono indispensabile affrontare il tema dell'autorizzazione e accreditamento regionale con i connessi interventi necessitati dai Centri medico legali del territorio, il rinnovo delle Convenzioni Prime Cure, ormai risalenti agli anni novanta, la problematica mai risolta dell'adeguamento tecnologico delle radiologie e della definizione della figura del Direttore Sanitario in INAIL.



Un adeguato approfondimento sul ruolo e le funzioni dei Professionisti e delle consulenze all'interno dell'INAIL, garantendo partecipazione diretta a tutti i livelli dell'organizzazione e nuove modalità di approccio multidisciplinare per la definizione ed il raggiungimento degli obiettivi dell'Istituto, in un contesto profondamente mutato rispetto ai due decenni passati. Servirà in quest'ottica ristabilire le necessarie garanzie di autonomia professionale ed organizzativa delle Consulenze, alcune delle quali oggi collocate in posizione di staff a direzioni centrali, difformemente rispetto a quanto richiesto per queste peculiari strutture professionali.

L'avvio di una contrattazione integrativa che declini e contemperi con la specificità dell'Istituto i numerosi istituti contrattuali che deve regolamentare, sia innovativi che riproposti, troppi dei quali pendenti da lungo tempo. E ne citiamo solo alcuni, nella cosciente impossibilità di inserire in un comunicato una lista esaustiva.

Sarebbe ora di affrontare, dopo anni di promesse mancate, la "graduazione" delle posizioni dirigenziali, considerate le tante modifiche intervenute sul modello organizzativo dell'Ente per recepire di volta in volta le indicazioni del legislatore volte a contenere la spesa pubblica e che, a fronte dell'ampliamento dei compiti dell'Istituto hanno portato all'esubero di personale, al declassamento di diverse Strutture e al taglio di tante posizioni organizzative. La contrattazione integrativa dovrebbe trovare il giusto equilibrio tra entità economica e durata delle clausole di salvaguardia per la Dirigenza.

Per i Professionisti non sono più rinviabili le selezioni per i livelli differenziati e per gli incarichi di coordinamento. Per le prime l'amministrazione ci ha informato di voler procedere con criteri snelli e celeri: noi chiediamo rapidità, ma soprattutto criteri concordati ed in linea con le previsioni del CCNL. Sui coordinamenti, per alcune Consulenze fermi al 2009, dovranno essere seguite le scadenze di 3 anni indicate nel contratto ed i compiti assegnati alla funzione di coordinamento, per chiaro segnale di volontà di ripristino del rispetto, senza impossibili assimilazioni di queste figure ad un dirigente che non potranno in nessun caso impersonare. Il rispetto delle scadenze è prioritario per evitare che reggenze troppo a lungo protratte possano creare discriminazioni tra pari grado, ed a questo deve essere affiancata l'apertura di una discussione seria sulla rotazione degli incarichi, per



fornire alla costituenda commissione in ARAN utili elementi di valutazione sia in questa materia, come in quella dei livelli differenziati di professionalità.

Non più tollerabili sono i ritardi nei pagamenti delle prestazioni per i servizi tecnici negli appalti di opere, servizi e forniture in qualità di RUP/DEC e degli RSPP/ASPP. Occorre rivisitare la materia e dare scadenze certe, anche per eventuali anticipi.

Dovendo abbracciare e calare nella nostra realtà lo spirito unificatore dell'ultima tornata contrattuale si dovrebbe affrontare in contrattazione integrativa di ente anche, ad esempio, il trattamento di missione, portandolo a disciplina comune per Professionisti e Dirigenti ed adeguandolo all'aumento ISTAT dei prezzi al consumo; un forte segnale del voler procedere su un percorso condiviso di unificazione degli istituti intrapreso con l'ultimo CCNL.

Ma occorre un primo passo nella giusta direzione: la revoca delle circolari e la corretta individuazione delle figure previste nel procedimento disciplinare, tenendo in doveroso conto che giuridicamente Dirigenti e Professionisti rispondono del loro mandato e della disciplina che mostrano nel suo svolgimento al rappresentante legale dell'Ente.

Ci aspettiamo l'apertura di una stagione diversa, per i Dirigenti, i Professionisti e i Dirigenti Medici, dove le parole spese per elogiare il contributo fornito siano la cartina al tornasole di quanto un tavolo individui come percorso condiviso di corretta applicazione del disposto contrattuale, in un nuovo modello di organizzazione che sostenga l'operato del personale e ne valorizzi, professionalmente ed economicamente al meglio, sia le competenze che l'operato quotidiano.

Senza segnali di cambiamento da parte dell'Amministrazione, ci vedremo costretti a trarre le doverose conseguenze del caso e ad attivare tutte le azioni necessarie per tornare ad una corretta applicazione del disposto contrattuale.

A.MERCANTI

M.MOLINARI

F.SAVARESE