



PIATTAFORMA CCNL 2019-2021

MEDICI, VETERINARI E DIRIGENTI SSN

**COMPLETARE IL LAVORO AVVIATO CON IL PRECEDENTE
CONTRATTO PER VALORIZZARE LE CARRIERE DEI DIRIGENTI
DEL SSN E MIGLIORARE I DIRITTI E LE TUTELE**

Il contratto della Dirigenza del SSN 2016-2018 ha avuto in primo luogo la funzione di restituire alle lavoratrici e ai lavoratori il diritto ad avere un contratto dopo una lunga stagione di blocchi e di leggi vessatorie nei confronti di tutto il pubblico impiego. Allo stesso tempo, gli anni della pandemia hanno messo ancora più in evidenza la grave crisi di sistema che sta vivendo il SSN, minato alle proprie fondamenta da anni di tagli lineari del finanziamento, blocchi del turn over, tetti di spesa per il personale, blocchi al salario accessorio, che le lavoratrici ed i lavoratori stanno pagando a caro prezzo, vivendo sulla loro pelle il progressivo e continuo peggioramento delle loro condizioni di vita e di lavoro. Nonostante questo clima di generale ostilità, a partire dall'ultimo CCNL sono stati fatti indubbi passi in avanti nella direzione del recupero di migliori condizioni di lavoro e della valorizzazione dei professionisti della dirigenza sanitaria: pensiamo per esempio alle conquiste contrattuali ottenute sulle tutele individuali, all'introduzione dell'organismo paritetico, all'obbligatorietà dell'assegnazione degli incarichi al quinto anno di anzianità e a quelle ottenute per via legislativa con il recupero della RIA nella finanziaria del 2018 e nel decreto mille proroghe di fine 2019, con il conseguente incremento dei fondi a disposizione per la contrattazione. Nel riaffermare l'importanza ed il ruolo che riveste per le nostre organizzazioni il CCNL, abbiamo però molto chiaro che il SSN per sopravvivere ha bisogno, oggi, di investimenti e di riforme, affinché possa continuare a garantire a tutti i cittadini il diritto alla salute, ed agli operatori che vi lavorano, un impiego stabile, sicuro e professionalmente appagante.

L'ammontare delle risorse economiche stanziato per il Ccnl 2016 - 2018, unitamente all'esigenza di dover chiudere un contratto dopo undici anni di blocco, non hanno consentito di realizzare tutti i miglioramenti economici e normativi che avevamo prefissato; da qui la necessità di considerare la vigenza contrattuale 16-18, 19-21 e 21-23 come un unicum che dovrà:

- innalzare il livello delle retribuzioni intervenendo prioritariamente sulle parti fisse e ricorrenti;
- proseguire nel percorso di valorizzazione delle carriere professionale durante tutto l'arco della vita lavorativa, prevedendo anche l'introduzione di meccanismi di assegnazione degli incarichi a partire dal superamento del periodo di prova, migliorando in questo modo l'attrattività del SSN per i giovani professionisti;
- garantire le stesse tutele riservate a tutto il personale della Dirigenza medica, veterinaria, sanitaria, e delle professioni sanitarie tra i quali rientrano anche Dirigenti assistenti sociali del SSN, in virtù delle recenti interpretazioni normative che ne prevedono la collocazione nel comparto dirigenziale dell'area sanità;
- aggiornare la parte normativa e innalzare il sistema di tutele e diritti di chi opera in sanità;
- definire strumenti contrattuali che affrontino e contrastino la piaga delle aggressioni e garantiscano adeguati livelli di sicurezza sul lavoro;

- restituire risorse e potenziare il confronto regionale e la contrattazione integrativa, continuando nell'opera di riconquista di un sistema di relazioni sindacali equilibrato e compiuto, iniziata con l'accordo CGIL-CISL-UIL/Governo del 30/11/2016.
- dare risposte al problema dei carichi di lavoro sempre più al limite della sostenibilità, anche in relazione all'aumento dell'età media dei professionisti, in un'ottica di innalzamento della qualità e della sicurezza delle cure e di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- valorizzare il ruolo dell'organismo paritetico prevedendone l'allargamento del campo di intervento anche riguardo a scelte organizzative o di riorganizzazione che impattano direttamente sulle modalità lavorative dei professionisti.

Inoltre, riteniamo indispensabile che, nell'auspicabile previsione di un'armonizzazione dei rapporti di lavoro dei medici, veterinari e sanitari del SSN, anche attraverso la disponibilità al passaggio al CCNL degli attuali convenzionati medici di medicina generale e specialisti ambulatoriali, i diversi contratti contengano elementi di comunicazione e omogeneizzazione ad iniziare dal riconoscimento reciproco dell'anzianità di servizio maturata dai professionisti.

LA PARTE ECONOMICA

Le risorse disponibili per il triennio 2016/2018 non hanno permesso di realizzare compiutamente la funzione del CCNL sia in direzione dell'adeguamento delle retribuzioni al costo della vita, sia in direzione della concreta valorizzazione delle professionalità e del rilancio della produttività.

Per questo, fermo restando la necessità di superare preliminarmente e per via legislativa il tetto di spesa imposto al finanziamento e all'utilizzo dei fondi di contrattazione integrativa e decentrata, anche alla luce delle disposizioni contenute all'art. 11 del Decreto 30 aprile 2019 (Decreto Calabria) e all'art. 1, comma 435 e 435 bis della Legge 27 dicembre 2017, n. 205, il prossimo Ccnl 2019/2021 dovrà porsi i seguenti obiettivi:

- valorizzazione professionale di tutti i dirigenti;
- adeguato incremento della retribuzione tabellare, al netto del conglobamento dell'indennità di vacanza contrattuale, di un valore economico non inferiore a quello attribuito nel 2018;
- adeguato finanziamento del fondo degli incarichi in misura superiore alla percentuale di aumento medio contrattuale destinata ai fondi del salario accessorio al fine di valorizzare le carriere dei professionisti; a tale proposito è inoltre necessario definire dei criteri vincolanti affinché il fondo degli incarichi venga effettivamente speso durante l'anno di riferimento, anche al fine di contrastare la prassi, purtroppo consolidata in molte aziende, di accumulare somme ingenti dai resti dei fondi, per poi impiegarle, spesso utilizzando criteri poco trasparenti, una volta transitate nel fondo di risultato per pagare ore di extra orario, favorendo in questo modo il lavoro "a cottimo" a scapito dello sviluppo di carriere e del turn-over;

- adeguato finanziamento del fondo di risultato, che non dovrà essere inferiore alla percentuale di aumento medio contrattuale destinata ai fondi del salario accessorio e dovrà tendere al recupero del valore economico eroso negli ultimi contratti, al fine di valorizzare il lavoro per obiettivi ed il relativo processo di valutazione, nonché l'autonomia professionale;
- il finanziamento del fondo per le condizioni di lavoro dovrà essere inferiore alla percentuale di aumento medio contrattuale destinata ai fondi del salario accessorio, al fine di disincentivare il lavoro straordinario ed il disagio lavorativo, in un contesto di rilancio del SSN che dovrà invece prevedere il superamento dei tetti di spesa per il personale e la stabilizzazione dei lavoratori precari, per un rapido adeguamento degli organici, perseguendo l'obiettivo di ridurre progressivamente il disagio lavorativo;
- individuazione dei criteri per l'assegnazione dello stanziamento previsto dall'art. 1 comma 293 della Legge 30/12/2021, n. 234 per l'indennità al personale medico impiegato nei pronto soccorso;
- intervenire sulla valorizzazione professionale, ma anche economica del lavoro svolto in aree critiche dei servizi, come quelle dell'emergenza urgenza, per fare fronte alla oramai cronica carenza di personale nei pronto soccorso, auspicando che tale problematica venga affrontata al più presto attraverso interventi strutturali di ampio respiro. Proponiamo che vengano individuati criteri specifici nella distribuzione dei fondi contrattuali, con particolare riferimento a quello di perequazione e che si apra una discussione anche sull'utilizzo di fondi extra contrattuali, già oggi nella disponibilità delle aziende per finalità specifiche.
- rivalutazione delle tariffe minime previste per le prestazioni aggiuntive finanziate da bilancio Aziendale.

ASSICURARE EFFETTIVITÀ AL NUOVO SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

In considerazione degli obiettivi che devono essere realizzati con il prossimo Ccnl, (valorizzazione professionale, miglioramento dell'attrattività del SSN, miglioramento delle condizioni di lavoro, ecc.) occorre continuare nel potenziamento del sistema delle relazioni sindacali avviato con il precedente contratto, che ha restituito ruolo e funzioni alla contrattazione integrativa, per superare definitivamente la stagione di delegittimazione e mortificazione del lavoro pubblico, accentuando il protagonismo delle OO.SS. firmatarie del Ccnl negli istituti dell'informazione, del confronto e della contrattazione integrativa.

E' indispensabile ricondurre all'interno dell'impianto contrattuale, nell'ambito della contrattazione o del confronto, le norme ancora vigenti che non sono state omogenizzate al nuovo impianto delle relazioni sindacali; occorre inoltre potenziare ed implementare alcune materie quali, ad esempio, la verifica del ciclo della performance e della produttività, i carichi di lavoro, l'andamento dei processi occupazionali, l'utilizzo del lavoro straordinario e supplementare, la chiamata in reperibilità e il diritto alla

disconnessione dal lavoro. Tutti i fattori usuranti legati a eccessivi carichi di lavoro e ad una loro non omogenea ripartizione, la mancata gestione dei conflitti, il mancato coinvolgimento dei professionisti nelle scelte organizzative e riorganizzative, sono fattori che si riverberano sulla qualità di vita dei lavoratori, generano disagio e burnout. L'analisi, la prevenzione e la gestione di tali aspetti, rappresenta un cardine di corrette relazioni sindacali che ciascuna Azienda deve mettere in atto.

Parallelamente all'avvio urgente di un piano straordinario di assunzioni che recuperi in tempi rapidi il necessario adeguamento degli organici, nell'ambito del confronto regionale, dovranno essere individuati criteri per la riduzione delle liste d'attesa indirizzati prioritariamente all'impegno dei dirigenti già dipendenti delle aziende sanitarie pubbliche, anche favorendo gli scambi interaziendali dei professionisti ed attraverso l'individuazione di compensi omogenei nel medesimo territorio regionale.

Devono essere ricercati gli strumenti necessari a rendere esecutive le disposizioni regionali che scaturiscono dal confronto, compresa la possibilità di sanzioni nei confronti delle Aziende inadempienti nell'applicazione degli istituti contrattuali o di gravi e ingiustificati ritardi

È fondamentale l'individuazione di criteri stringenti che rendano esigibili la costituzione degli organismi paritetici attraverso, l'adozione di norme vincolanti per le aziende e va resa obbligatoria, definendone tempi certi per l'avvio, l'attuazione di progetti e programmi che le OO.SS. o i gruppi di lavoratori ai sensi dell'art. 6 bis comma 4 del Ccnl vigente, possono presentare all'Organismo qualora questo si pronunci positivamente in merito alla fattibilità dei medesimi. Al fine della valorizzazione sempre maggiore dell'organismo paritetico nel sistema delle relazioni fra aziende ed OOS deve essere previsto un numero di riunioni non inferiore alle sei annuali.

Infine, è necessario definire meglio le sinergie fra l'organismo paritetico ed il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le materie comuni, per armonizzare le distinte funzioni di elaborazione di proposte il primo e di verifica il secondo.

È NECESSARIO INDIVIDUARE SOLUZIONI ORGANIZZATIVE NEL SISTEMA DEGLI INCARICHI CHE STIMOLINO L'INNOVAZIONE, L'INTEGRAZIONE E L'ACCESSO DEI PROFESSIONISTI NEL SSN, PROSEGUENDO NEL PERCORSO DI VALORIZZAZIONE DELLE CARRIERE COERENTEMENTE ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.

Con il CCNL 2016-2018 abbiamo dato inizio ad un importante percorso di innovazione, nella definizione di percorsi di carriera certi ed esigibili, correggendo alcune storture dei contratti precedenti, nella direzione di una sempre maggiore valorizzazione dei dirigenti medici, veterinari e sanitari che lavorano nel SSN, con particolare riferimento alla più moderna articolazione delle carriere professionali. Oggi è quanto mai necessario proseguire su questa strada ponendoci l'obiettivo principale di orientare le Aziende verso una più innovativa organizzazione del lavoro, incentrata sull'integrazione dei servizi; e allo stesso tempo costruire le fondamenta per migliorare l'attrattività del SSN per i giovani professionisti che si affacciano al mondo del lavoro e di fermare la fuga dei medici verso il privato. È quanto mai urgente intervenire per via legislativa per superare le rigidità previste dai D.lgs. 502/92 e D.lgs. 229/99, modificando le parti delle norme che prevedono: *"l'attribuzione di funzioni di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, studio, ricerca, ispettive, di verifica e controllo, nonché incarichi di strutture semplici"*, ai dirigenti al raggiungimento dei cinque anni di attività nel SSN. In attesa che il legislatore intervenga al più presto per correggere una norma anacronistica che di fatto ostacola l'accesso dei professionisti al SSN, il nuovo contratto dovrà prevedere soluzioni che tengano conto delle attitudini professionali acquisite dai dirigenti nelle diverse discipline anche nel settore privato, all'estero o all'interno della medesima azienda, al fine di riconoscere l'accrescimento delle competenze, delle responsabilità e dell'autonomia che i professionisti hanno raggiunto, anche in considerazione dell'evoluzione dei percorsi formativi e professionali seguiti durante e dopo il periodo di prova. Nel caso dei Dirigenti delle professioni sanitarie di nuova nomina, tra i quali rientrano, secondo la nota interpretativa ARAN del 26/05/2020, anche i Dirigenti Assistenti Sociali del SSN, si dovrà tenere conto anche dell'esperienza professionale acquisita nei ruoli di responsabilità nel comparto presso le Aziende del SSN con o senza soluzione di continuità, ai fini del riconoscimento dei cinque anni di anzianità. Per tali Dirigenti, nonché per i Dirigenti ambientali delle ARPA di cui all'art 21 comma 2 del CCNL 2016/2018, è inoltre quanto mai urgente un intervento legislativo che preveda uno stanziamento di risorse extra contrattuali ad hoc per la corresponsione dell'indennità di esclusività di rapporto. Sempre in riferimento a tali professionisti, l'estensione del diritto alle prestazioni aggiuntive per l'abbattimento delle liste di attesa a tutti i Dirigenti dell'area contrattuale, come previsto dall'art 29 comma 2 lettera a del D.L. 13 ottobre 2020, dovrà essere coerentemente recepito dalle norme contrattuali, attraverso la modifica dell'art. 114 del vigente Ccnl.

È necessario già in questo contratto preparare il terreno per una proposta di nuovi modelli organizzativi che tengano conto di ciò che la pandemia ci ha insegnato, dell'evoluzione delle professioni e dei mutamenti epidemiologici. Per un cambiamento radicale dell'organizzazione del lavoro che tenda alla valorizzazione dell'autonomia professionale nella contaminazione continua delle competenze, superando la contraddizione ad oggi esistente tra l'ambizione di un'organizzazione di rete incentrata su multidisciplinarietà e multi-professionalità e l'attuale assetto organizzato a silos di dipartimenti ed unità operative, a vantaggio di quello costruito

sui percorsi integrati (PDTA). Un'organizzazione del lavoro che dovrà essere rivolta alla persona, snella, avanzata, supportata da strumenti tecnologici che la rendano capace di adattarsi rapidamente ai mutamenti epidemiologici e che valorizzi l'autonomia professionale, privilegiando l'orizzontalità degli interventi sanitari, assistenziali e sociali e che superi definitivamente l'anacronistico dualismo fra ospedale e territorio, in particolare valorizzando quegli incarichi che, nell'ambito delle carriere professionali, assumano la funzione di integrazione delle strutture nell'ambito dei percorsi clinico-assistenziali.

Riteniamo improrogabile introdurre criteri perequativi nei regolamenti sull'attribuzione degli incarichi gestionali e professionali, finalizzati al superamento dello storico e inaccettabile squilibrio che ancora oggi crea disparità di genere nella progressione delle carriere.

Con il nuovo CCNL devono essere previste alcune modifiche sostanziali dell'art. 22 del CCNL 2016-2018 in tema di sostituzioni: il comma 4 dovrà essere modificato in maniera non equivocabile, chiarendo che la sostituzione di 9 mesi prorogabili di altri 9 del Direttore di struttura complessa o di Struttura semplice dipartimentale o distrettuale è riferita alla Struttura e non al professionista al fine di limitarne l'utilizzo prolungato e inappropriato. È necessario inoltre prevedere che ad uno stesso dirigente non possa essere attribuito più di un incarico di sostituzione di struttura. Dovrà infine essere introdotta la modifica del comma 7, prevedendo che l'indennità di sostituzione venga corrisposta provvedendo con risorse aziendali e non con le risorse del fondo di risultato.

Tale proposta potrà essere arricchita ed integrata a seguito degli ulteriori contributi e degli spunti utili raccolti nei percorsi di informazione e condivisione che saranno avviati sui territori e nei posti di lavoro.

ORARIO DI LAVORO

Pur nella consapevolezza che qualsiasi intervento contrattuale sull'orario di lavoro non potrà sortire gli effetti voluti, senza che sia avviato al più presto un piano straordinario di assunzioni di tutto il personale sanitario, per far fronte alla drammatica emorragia degli ultimi anni (meno 42 mila dipendenti dal 2010 al 2019) e che tale piano è fondamentale oltre che alla sopravvivenza del SSN, anche per un utilizzo coerente delle risorse pubbliche stanziata dalla missione VI del PNRR, riteniamo che alcuni aspetti di tale capitolo debbano essere migliorati prevedendo:

- che tutte le aziende del SSN adottino un regolamento sull'orario di lavoro dopo il confronto con le OOSS

- che all'interno di tale regolamento vengano definite modalità di recupero delle ore eccedenti prodotte dai dirigenti, una volta esaurito il ricorso all'istituto delle prestazioni aggiuntive previsto dall'art. 115 comma 2 del CCNL vigente, prevedendo nel nuovo contratto il superamento dell'applicazione del comma 3 dell'art. 65 del CCNL 5/12/1996. Non è più tollerabile, infatti, che a fronte di una progressiva erosione del fondo di risultato avvenuta nelle tornate contrattuali che si sono succedute dal 1996 ad oggi, accompagnata da una drastica diminuzione del personale, la pretesa che la mole oramai incontrollata di extraorario prodotto dai professionisti, sia retribuita con le esigue risorse rimaste nei fondi di risultato. È pertanto urgente, con il nuovo contratto, ricercare interventi correttivi che pongano fine a tale iniqua prassi, nel rispetto dei tempi di vita e di lavoro dei professionisti, prevedendo esigibili modalità di recupero dell'extra orario prodotto; è inoltre indispensabile definire criteri chiari e puntuali per stabilire che le ore eccedenti il normale orario di lavoro, programmate e richieste ai professionisti (es. copertura di turni interi), costituiscano attività di lavoro straordinario a tutti gli effetti, e come tali devono essere retribuite;
- fermo restando il sacrosanto diritto dei lavoratori e delle lavoratrici ad essere retribuiti, è necessario ribadire come l'istituto del lavoro straordinario non possa essere utilizzato come strumento di ordinaria programmazione del lavoro; pertanto, in considerazione di quanto disposto dall'art. 5 del D. lgs 66/2003 sulle prestazioni di lavoro straordinario, l'adozione di tale istituto durante le guardie potrà avvenire solo dopo aver definito criteri specifici che ne regolino il ricorso;
- che le 4 ore settimanali previste anche per l'aggiornamento professionale, ove opportunamente giustificate e concordate con i CDR, possano essere effettuate anche in modalità di lavoro agile;
- che i turni di PD siano esclusivamente notturni e festivi e non possano superare tassativamente i 6 mensili;
- che vengano definite regole chiare in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa o di altre modalità sostitutive da parte dei dirigenti, in linea con quanto già stabilito nel Ccnl del comparto sanità e di altri settori del pubblico impiego.

PREVENZIONE, SICUREZZA E CONTRASTO ALLE AGGRESSIONI SUL LAVORO

Il nuovo contratto deve mettere al centro il tema della sicurezza dei lavoratori che operano nel SSN. È necessario che le Aziende Sanitarie si dotino di tutti gli strumenti di gestione del rischio sanitario sia in senso proattivo che reattivo, al fine di mappare tutti i rischi delle strutture e promuoverne la riduzione con attività di miglioramento continue. È indispensabile per i professionisti lavorare in strutture sicure sia per loro che per i cittadini/malati anche in riferimento al rischio assicurativo, al fine di ridurre i contenziosi giudiziari e di prevenire il fenomeno della medicina difensiva.

Le continue aggressioni che si registrano quotidianamente sono anche la conseguenza di carenze di personale e strutturali, che i ripetuti tagli alla sanità hanno prodotto nelle aziende, unite alla generale campagna di delegittimazione e mancata valorizzazione del lavoro pubblico a cui abbiamo assistito nel corso degli ultimi anni.

Per fare fronte a quest'emergenza non è sufficiente la pur importante funzione di deterrenza che le forze dell'ordine possono svolgere ma è necessario costruire un'organizzazione capace di affrontare la questione in tutta la sua complessità all'interno delle aziende, ma che sia anche in grado di confrontarsi con le istituzioni esterne alle aziende, nella consapevolezza che la problematica è fortemente connessa a tematiche di carattere sociale. È necessario:

- che la discussione e la definizione di piani di prevenzione specificatamente dedicati al tema delle aggressioni diventi oggetto di contrattazione;
- che si costituiscano team multidisciplinari di personale specificatamente dedicato (medici, veterinari, psicologi, sociologi, personale tecnico o sanitario con competenze in ergonomia, personale infermieristico ed amministrativo ecc.) da collocare all'interno dei sistemi di gestione della sicurezza aziendale, anche mediante i rafforzamenti degli organici dei servizi di prevenzione protezione, ed in sinergia con le altre funzioni competenti delle Aziende sanitarie (formazione, risk management, benessere organizzativo), specificatamente orientati alla formazione del personale ed alla presa in carico dei lavoratori vittime di violenza, nonché in grado di affrontare altri fenomeni nocivi per la salute dei lavoratori, che si stanno manifestando con sempre maggior frequenza (es. stress lavoro correlato, burn out); è indispensabile promuovere, anche favorendo il protagonismo degli RLS, un'azione di monitoraggio e intervento a sostegno delle condizioni psicofisiche delle lavoratrici e dei lavoratori costruendo strumenti di welfare che siano finalizzati prioritariamente a questo obiettivo;
- che ogni Azienda del SSN aggiorni il documento di valutazione del rischio integrando quello sulle aggressioni e le relative azioni di prevenzione secondo un approccio sistemico che consideri i fattori umani, organizzativi, strutturali ed ambientali;
- che le OOSS vengano periodicamente informate in corso d'anno sull'andamento delle aggressioni e sulle iniziative prese dalle aziende per contrastare il fenomeno;
- prevedere risorse dai bilanci degli enti del SSN vincolate, al di là di quelle destinate ai fondi e alla formazione, da impiegare nel contrasto alle aggressioni ed al miglioramento del benessere lavorativo;
- che in caso di aggressione nei confronti del personale l'Azienda si costituisca parte civile;
- che in caso di denuncia da parte del lavoratore aggredito venga data la possibilità al denunciante di eleggere a domicilio per querela di parte l'indirizzo aziendale;
- garantire supporto legale alle lavoratrici ed ai lavoratori vittime di violenza.

MIGLIORARE LE REGOLE CHE NORMANO IL RAPPORTO DI LAVORO

Con il CCNL 2016/2018 sono state introdotte nuove tutele (estensione degli istituti destinati ai coniugi anche a chi contrae unioni civili, permessi per le donne vittime di violenza, permessi aggiuntivi per chi necessita di visite mediche, esami diagnostici e terapie, ulteriori permessi per chi si sottopone a terapie salvavita, ecc.). La gestione di questi istituti ha generato incongruenze applicative da parte delle aziende.

Con il nuovo CCNL 2019-2021 occorre rendere più fruibili tali istituti:

- consentendo l'utilizzo dei permessi orari di cui all'art. 40 del CCNL per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici anche con riferimento ai parenti entro il secondo grado;
- riaffermando che, in presenza dei presupposti previsti dalla disciplina contrattuale, l'azienda, anche a fronte di esigenze di servizio, non può rifiutare al dipendente la fruizione dei permessi orari per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni, specialistiche od esami diagnostici di cui all'art. 40 del CCNL;
- specificando che la fruizione dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali e familiari di cui all'art. 37 del CCNL non deve essere documentata;
- introducendo la fruizione oraria dei permessi ex legge 104/1992.

ESTENDERE LE OPPORTUNITÀ DI CONCILIAZIONE FRA VITA LAVORATIVA E PERSONALE

- riconoscendo al lavoratore padre i giorni di congedo obbligatori per nascita del figlio ex art. articolo 4, comma 24, lettera a), legge 28 giugno 2012, n. 92 (fino ad oggi concessi solo ai lavoratori del settore privato) anche alla luce delle modifiche normative che si stanno discutendo in sede parlamentare
- consentendo la cessione di ferie e riposi solidali ai sensi dell'art. 34 del CCNL anche in caso di necessità di prestare assistenza ai parenti e affini entro il secondo grado;
- disciplinando la fruizione ad ore dei congedi parentali per frazioni orarie superiori o inferiori alla metà dell'orario giornaliero;

Occorre, inoltre:

- prevedere che il riconoscimento della grave patologia, ai fini delle tutele previste dal CCNL vigente, avvenga dalla data della diagnosi, eliminando, sempre nel caso di patologie gravi, la previsione del limite di quattro mesi nel periodo di comporta previsto per ogni anno solare;
- escludere dal periodo di comporta le assenze dovute ad infortunio o malattia conseguenti a calamità naturale o evento eccezionale;

- introdurre l'obbligo per l'azienda, in caso di calamità naturale o eventi eccezionali, di concedere ferie o un'aspettativa non retribuita per motivi di famiglia nel caso in cui il lavoratore o suoi famigliari fino al secondo grado ne vengano coinvolti;
- un'attenzione particolare va riservata al periodo di prova rendendo obbligatoria la concessione dell'aspettativa su richiesta del vincitore di concorso, nel caso previsto dall'art. 12 comma 10 del CCNL vigente (dirigente vincitore di concorso presso altra amministrazione);
- garantire coerenza temporale tra i tempi di preavviso della cessazione del rapporto di lavoro e l'assunzione presso altra Azienda per mobilità o per vincita di concorso;
- devono essere chiaramente definite le modalità di chiamata in servizio del personale e quali siano le attività che vi rientrano;
- vanno regolamentate anche le modalità di utilizzo dell'ordine di servizio in termini di forma e tempistiche, specificando un obbligo di adeguata e dettagliata motivazione affinché se ne possa dimostrare il carattere di urgenza.

MOBILITÀ

È necessario richiedere un intervento legislativo che modifichi il D. L. 80/2021 nella parte (art. 3 comma 7) in cui viene previsto l'assenso dell'azienda o ente di appartenenza per l'attivazione dell'istituto della mobilità volontaria, solo per il personale delle aziende e degli enti del SSN. Non è più tollerabile, infatti, che le legittime aspirazioni delle lavoratrici e dei lavoratori di accedere a condizioni migliorative della loro vita personale e professionale, siano frustrate da dinieghi quasi sempre motivati da carenze di organico, facendo ancora di più ricadere le scelte scellerate dei tagli indiscriminati al personale operate nel corso degli ultimi 15 anni, sugli stessi professionisti.

VALUTAZIONE

È fondamentale un'attenta vigilanza su tutto il capitolo della valutazione, onde evitare il manifestarsi di derive autoritarie, che oltretutto mal si sposerebbero con le già difficili condizioni di lavoro di tutto il personale sanitario. A tale proposito vanno mantenute le disposizioni dell'art. 62 del Ccnl vigente che, al comma 7, prevede la revoca dell'incarico dopo due valutazioni negative da parte del collegio tecnico, e non dopo una, come era stato originariamente proposto dalla parte datoriale nella passata tornata contrattuale.

Devono essere inseriti, come materia di confronto aziendale, l'individuazione dei criteri adottati per la valutazione individuale e di equipe. Dovranno inoltre essere introdotte nel processo di valutazione, modalità concordate con le OO.SS. che rispettino i principi di partecipazione e responsabilizzazione del singolo lavoratore nel contesto dell'organizzazione.

È altresì fondamentale superare tutti quei criteri discriminanti di valutazione delle performance che contrastano con gli istituti contrattuali finalizzati a garantire il diritto al lavoro di cura ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

LA FORMAZIONE

Le attuali disposizioni di legge, relative alla riduzione delle risorse disponibili e all'aumento dei costi per la formazione e per l'ECM, hanno aggravato ulteriormente il carico economico che il personale ed ogni professionista, deve affrontare.

Per ovviare a tale disposizione legislativa, che non ha previsto l'impatto e le conseguenze nell'attuale realtà organizzativa ed economica dei servizi sanitari regionali e considerata la formazione una leva strategica di grande importanza per il raggiungimento degli obiettivi del SSN, si ritiene che il sistema meriti una particolare attenzione e pertanto la nostra richiesta è che tale capitolo diventi materia di confronto.

In particolare, le OO.SS. dovranno essere informate in merito alle iniziative formative introdotte dalle aziende per garantire il raggiungimento dei crediti formativi a tutti i dirigenti sanitari, attraverso l'adozione di piani di formazione annuali ed alla loro pubblicizzazione. In tal senso vogliamo sottolineare che il piano formativo deve sempre essere coerente con gli obiettivi generali delle Aziende e con quelli specifici delle Unità Operative; deve inoltre mantenere l'equilibrio tra le specifiche competenze specialistiche e quelle generali di base.

Dovrà inoltre essere resa obbligatoria per le aziende l'adozione di un regolamento che disciplini le modalità di accesso all'aggiornamento esterno ed interno, la ripartizione dei proventi ai dirigenti che svolgono attività didattica e che normi le modalità di accesso all'aggiornamento facoltativo.

Si dovrà prevedere infine, che i proventi per lo svolgimento dell'attività didattica da parte dei dirigenti di cui all'art. 50 comma 7 del vigente Ccnl, siano a carico dei fondi aziendali e non del fondo per le condizioni di lavoro, come stabilito dal comma 8 del medesimo articolo 50.

Leva fondamentale per garantire la formazione sono le risorse economiche ed i servizi aziendali dedicati. È necessario garantire in via definitiva ed obbligatoria almeno l'1% del monte salari aziendale per assicurare, attraverso i piani formativi aziendali, concordati con le OO.SS. firmatarie del CCNL, i crediti formativi ai professionisti sanitari, la formazione strategica aziendale e l'aggiornamento professionale.

Per rendere più attrattivo il SSN pubblico per i giovani specialisti è necessario intervenire su tutti i processi di inserimento nei servizi dei Dirigenti neoassunti, anche attraverso percorsi di formazione che, oltre a garantire l'aggiornamento gratuito utile all'acquisizione delle certificazioni europee di emergenza urgenza, favoriscano la graduale integrazione dei professionisti in termini organizzativi e clinici, attraverso la conoscenza di protocolli e procedure specifiche dei contesti specialistici in cui dovranno operare.

FORMAZIONE DEGLI SPECIALIZZANDI E TUTORAGGIO

Il graduale e progressivo allargamento della rete formativa delle scuole di specializzazione anche a servizi Territoriali ed Ospedalieri non Universitari, ha arricchito i percorsi formativi nella direzione multidimensionale della presa in carico delle persone, ha favorito l'interscambio con le nuove generazioni di professionisti ed ha agevolato il passaggio delle competenze e delle esperienze professionali, vero patrimonio dei nostri servizi sanitari. Allo stesso tempo l'aumento esponenziale dei contratti di formazione specialistica che in questi anni abbiamo fortemente sollecitato, ha reso indispensabile l'ulteriore estensione della rete formativa in termini di accreditamento dei servizi sanitari. In questo contesto non è più rinviabile la valorizzazione professionale ed economica del ruolo di tutoraggio che i Dirigenti del SSN dovranno svolgere per favorire un'adeguata formazione degli Specializzandi. Appare quindi indispensabile identificare, a partire dal prossimo contratto, delle specifiche aree di riconoscimento del ruolo in termini retributivi, di orario di lavoro e di carriera.

Peraltro, le norme di legge emanate in questi anni che consentono agli specializzandi di lavorare per il SSN anche per ovviare alle gravi carenze di personale specializzato, di fatto sta tracciando la strada di un inevitabile nuovo inquadramento degli stessi. Diventa in tal senso fondamentale, iniziare il confronto su una proposta di contratto formazione lavoro, che deve trovare sede in sezioni specificatamente dedicate nell'ambito dei futuri CCNL e che, auspichiamo, proceda di pari passo al superamento delle attuali procedure di reclutamento.

I DIRIGENTI CON IMPEGNO ORARIO A TEMPO RIDOTTO

È necessario che le aziende possano costituire rapporti di lavoro a tempo ridotto ai dirigenti che ne facciano richiesta, anche per motivazioni di carattere personale, una volta esaurite le assegnazioni per comprovate e rilevanti esigenze familiari e sociali di cui all'art. 110, comma 1 del Ccnl vigente.

Ai dirigenti con impegno orario a tempo ridotto deve essere consentito di rifiutare lo svolgimento delle prestazioni supplementari previste dall'art. 112 del vigente Ccnl, indipendentemente dalle motivazioni contenute al comma 8 del medesimo articolo.

Gli oneri per la retribuzione delle prestazioni di lavoro supplementare richieste ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo ridotto devono essere a carico delle risorse aziendali e non possono essere computati al fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro.

Al personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo ridotto, dovrà essere riconosciuta per intero l'indennità di esclusività di rapporto, anche in ragione del fatto che ai medesimi è inibita l'attività libero professionale.

CONDIZIONI DI LAVORO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Negli anni, il blocco del turnover ed il perdurare di una situazione di costante diminuzione di investimenti economici sul personale e sull'adeguamento degli organici ai reali fabbisogni, ha determinato importanti situazioni di stress psicofisico e di disagio organizzativo, con ripercussioni anche sulla qualità dei servizi erogati.

Ferma restando la necessità di ripartire con un piano di assunzioni che vada oltre le attuali previsioni, occorre recuperare ulteriori spazi contrattuali in materia di organizzazione del lavoro per ripristinare un benessere organizzativo che coniughi tutele e bisogni individuali di crescita con il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

È necessario inserire nelle previsioni della contrattazione aziendale la definizione dei criteri per la determinazione delle dotazioni organiche ed i conseguenti fabbisogni triennali del personale, che tengano conto del reale apporto lavorativo del personale in servizio.

Per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro occorre prevedere l'adozione di modelli di orari e di turni di lavoro che coniughino l'esigenza di continuità assistenziale con la necessità, per le lavoratrici ed i lavoratori, di conciliare i tempi di lavoro con le esigenze personali e familiari.

VALORIZZAZIONE E TUTELA DELLA POPOLAZIONE LAVORATIVA IN FASCIA DI ETÀ AVANZATA E/O IN STATO DI PARZIALE INIDONEITÀ

Il progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa, anche per effetto dell'attuale legislazione in materia pensionistica, necessita di azioni e politiche di gestione del personale, finalizzate a prevenire ogni forma di inidoneità allo svolgimento della propria attività professionale e le conseguenti ricadute sull'organizzazione dei servizi, valutando anche le ulteriori cause che concorrono all'insorgenza delle problematiche fisiche a carico dei lavoratori, oltre al naturale invecchiamento.

A fronte di tali problematiche il Ccnl dovrà intervenire con misure specifiche, di carattere preventivo quali, a titolo di esempio:

- l'aumento della percentuale di dei rapporti a tempo ridotto con l'obbligo di garantirne il raggiungimento;
- l'ampliamento delle causali per la richiesta dei rapporti a tempo ridotto;

- la previsione di particolari attività di assistenza, accoglienza, formazione, tutoraggio nelle quali valorizzare l'esperienza professionale del personale in fascia di età avanzata;
- la sperimentazione di modelli organizzativi che favoriscano l'acquisizione di competenze trasversali e meno settoriali, permettendo una maggiore flessibilità nell'utilizzo del personale in fascia di età avanzata.

PATROCINIO LEGALE

È necessario ripristinare quanto era già previsto dall' art. 25 Ccnl 8/6/2000 relativamente alla facoltà di scelta da parte del dirigente, di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia in sostituzione di quello indicato dall'azienda o a supporto dello stesso, in caso di procedimento civile, contabile o penale, eliminando la clausola del previo comune gradimento da parte dell'azienda, prevista dall'art. 67, comma 2 del vigente Ccnl.

ALPI

- Prevedere che venga valutata non solo l'attività ambulatoriale, ma il complesso dell'attività istituzionale prestata dai Dirigenti (es. guardie, consulenze, prestazioni in sala operatoria ed attività in reparto) ai fini del calcolo dei volumi di ALPI consentiti nelle diverse aziende;
- rispetto dell'obbligo della contabilità analitica dei costi aziendali (prevista dalle norme);
- dare piena attuazione all'obbligo delle Aziende di garantire l'esercizio dell'attività intramoenia all'interno delle strutture aziendali superando definitivamente la fattispecie transitoria dell'intramoenia effettuata in strutture esterne.

