

PARTITA LA TRATTATIVA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO

Mercoledì 21 luglio è stata inaugurata all'Aran la stagione che porterà al rinnovo del contratto di lavoro della dirigenza medica che resterà in vigore fino al 31 dicembre 2005. Con 31 mesi di ritardo, le parti sono tornate, quindi, a confrontarsi per quella che si preannuncia una trattativa tutt'altro che semplice.

Dopo i convenevoli di rito ed alcune precisazioni introduttive affidate all'avv. Guido Fantoni Presidente dell'Aran, la dott.ssa Silvana Dragonetti - il dirigente che guiderà la delegazione Aran nel corso della contrattazione - ha illustrato in maniera puntuale ed esaustiva i contenuti dell'Atto di indirizzo sui quali verterà l'intera trattativa. Da lei è giunto l'invito alle Organizzazioni sindacali di fornire all'Agenzia eventuali ulteriori argomenti non contenuti nell'Atto di indirizzo da inserire nell'elenco dei temi da trattare.

Le Organizzazioni sindacali hanno preso atto, riservando le proprie osservazioni ad una fase successiva, degli indirizzi normativi messi a punto dal Comitato di Settore (orario di lavoro, contratto individuale, prestazioni aggiuntive, comitato dei garanti, sistema delle verifiche e relazioni sindacali). Allo stesso modo si è preso atto del ruolo più determinante che in questa tornata contrattuale l'Atto di indirizzo intenderebbe affidare alle Regioni a seguito dell'emanazione della legge 3 del 2001.

Quanto agli aspetti economici l'incremento percentuale del 5,66 per il primo biennio 2002-2003 (pari a 268euro mensili lordi/medi/procapite a regime) è previsto dall'Atto di indirizzo che venga ripartito a ristoro del trattamento fondamentale secondo il tasso inflattivo, mentre ciò che resta sia da riversare esclusivamente nel fondo di risultato.

Dopo questa esposizione unilaterale dell'Aran dell'Atto di indirizzo, le organizzazioni sindacali hanno chiesto di rendere noti nel più breve tempo possibile i dati sulla rappresentatività di ogni sigla sindacale coinvolta nella trattativa. Quindi è stato chiesto di calendarizzare i temi da trattare in modo da poter anche avviare un confronto all'interno di ogni associazione sindacale.

L'Aran ha, quindi, fissato la data del prossimo incontro MERCOLEDI' 8 SETTEMBRE alle ore 10.00, quando presenterà l'indice degli istituti normativi consolidati degli ultimi contratti di lavoro come primo argomento di discussione (ferie, comitato dei garanti).

La trattativa muove i primi passi. Noi ci adopereremo perché cominci a correre.

(a cura della delegazione Anaa Assomed)

RIPRENDE LA TRATTATIVA: FISSATI GLI ARGOMENTI E IL NUOVO CALENDARIO

L'Aran, che alla vigilia dell'incontro dell'8 settembre aveva inviato ai sindacati l'elenco degli argomenti che saranno oggetto della trattativa contrattuale, ha illustrato, nella persona di Silvana Dragonetti, la ratio con cui si è giunti alla redazione del documento.

In sostanza l'elenco è stato elaborato sulla base dei contenuti dell'Atto di indirizzo del Comitato di Settore, delle piattaforme presentate dai sindacati e delle relative integrazioni, delle modifiche intervenute nel quadro normativo.

Dopo aver illustrato gli argomenti, si è proceduto a fissare la metodologia di lavoro. Nei prossimi incontri saranno esaminati nel dettaglio i singoli istituti da parte dei sindacati che proporranno analiticamente le loro modifiche.

A sua volta l'Aran provvederà ad elaborare un articolato che terrà conto, fin dove possibile, delle integrazioni suggerite. Questo articolato rappresenterà la base della discussione.

Il calendario relativo agli aspetti normativi stabilito nel corso della riunione è il seguente:

Mercoledì 15 Settembre ore 10.00: Relazioni sindacali, Rapporto di lavoro, Struttura del rapporto di lavoro, Orario di lavoro, Interruzione e sospensioni della prestazione.

Martedì 21 settembre ore 10.00: Mobilità, Recesso, COMITATO dei Garanti, Istituti di peculiare interesse, Formazione, Incarichi dirigenziali e valutazione.

Nel corso dei prossimi incontri sarà fissata anche la data per avviare l'esame degli istituti economici.

COMMENTO DEL SEGRETARIO NAZIONALE ANAAO ASSOMED

Finalmente è partita all'Aran la trattativa per il rinnovo del Ccnl della dirigenza medica e veterinaria del Ssn scaduto il 31 dicembre 2001.

Nonostante il clima cordiale e costruttivo registrato nella riunione, la trattativa si presenta difficile e conflittuale per la notevole distanza che separa le attese dei professionisti dalle volontà espresse dalle Regioni nell'atto di indirizzo e dalle disponibilità finanziarie messe sul tappeto dal Governo.

Sul piano strettamente normativo le Regioni vogliono, a parità di retribuzione, acquisire maggiore livelli di produttività, cioè più prestazioni anche attraverso una pretesa di più tempo-lavoro.

Sul piano economico il Governo non riconosce la perdita del potere d'acquisto della categoria e destina somme per il rinnovo contrattuale largamente inadeguate a risolvere questioni delicate quali ad esempio le condizioni di lavoro (guardie, reperibilità, straordinari, riposi compensativi, ferie, ecc.) che pesantemente incidono sulla qualità e sulla sicurezza delle prestazioni rese ai cittadini.

Come sempre, con senso di responsabilità, faremo la nostra parte al tavolo contrattuale, sollecitando soluzioni normative ed economiche possibili e compatibili per delle istituzioni che veramente hanno a cuore l'efficacia e l'appropriatezza del servizio sanitario pubblico.

(a cura della delegazione Anaa Assomed)

INIZIATO L'ESAME DELLA PARTE NORMATIVA

La trattativa all'Aran è proseguita oggi con l'esame di alcuni istituti normativi.

Tutte le organizzazioni sindacali, hanno convenuto sulla necessità di affrontare nell'articolo relativo al CAMPO DI APPLICAZIONE le problematiche inerenti il contratto del personale dirigente medico che opera nelle Fondazioni e negli ex Irccs (oggi trasformati in Fondazioni) e i contratti atipici. E' stato, inoltre, sollevato il problema di rendere maggiormente cogente, nello stesso articolo, l'attuazione delle norme previste dal Ccnl anche per i dirigenti medici dipendenti del Ssn che operano nelle aziende miste Ospedali-Università.

Ogni sigla sindacale ha, poi, enunciato i principi guida da perseguire nella revisione del capitolo delle RELAZIONI SINDACALI.

Il segretario dell'Anaa Assomed, nella premessa al suo intervento, ha affermato che l'attuale sistema delle relazioni sindacali non ha impedito diffusi ritardi e omissioni attuative a livello periferico e non ha nemmeno impedito frequenti attuazioni distorte delle norme presenti nel Ccnl vigente. In considerazione di questo (che è sotto gli occhi di tutti) è necessario modificare in alcuni punti l'attuale sistema delle relazioni sindacali, pur lasciando inalterato l'impianto generale al fine di ridurre i pesanti ritardi e distorsioni attuative e comunque nel rispetto della legislazione vigente.

Pertanto l'Anaa Assomed ritiene necessario:

- rafforzare la contrattazione nazionale al fine di rendere maggiormente omogenea l'attuazione delle norme contrattuali sul territorio nazionale;
- nel sistema delle relazioni sindacali attribuire un maggior ruolo al livello regionale, ai fini:
 - di **indirizzo** in particolari materie che riguardano la specificità regionale e di omogeneizzazione attuativa del Ccnl al livello aziendale;
 - di **controllo** dello stato di attuazione del contratto a livello aziendale;
 - di **contrattazione** sui fondi destinati da ciascuna Regione, aggiuntivi a quelli nazionali;

- rafforzare il potere di contrattazione sindacale a livello aziendale, spostando nel capitolo "contrattazione" alcune materie oggetto, fino ad ora, di "concertazione" o di "consultazione".

Il prossimo appuntamento è previsto per martedì 21 settembre alle ore 10.00 con la prosecuzione dell'esame di ulteriori istituti normativi.

COMMENTO ANAAO ASSOMED

Abbiamo rivendicato, insieme a tutte le Organizzazioni sindacali mediche del tavolo, una sostanziale modifica dell'attuale sistema delle relazioni sindacali, non più idoneo a garantire un efficace ed equilibrato confronto a livello locale.

Infatti, fermo restando il livello nazionale di trattativa le cui competenze intendiamo non solo confermare, ma ulteriormente ampliare, riteniamo indispensabile anche dare più potere alle OOSS mediche nelle trattative locali (regionali e aziendali), trasferendo nella contrattazione alcune materie quali ad esempio quelle inerenti l'organizzazione del lavoro.

Sappiamo di porre, in questo modo, una questione delicata, ma non più eludibile perché non è più possibile escludere le rappresentanze del mondo professionale dalla progettazione e dal governo dell'organizzazione del lavoro nelle aziende sanitarie.

(a cura della delegazione Anaaò Assomed)

PARTE NORMATIVA: RAPPORTO DI LAVORO, ORARIO E MOBILITA'

E' proseguita all'Aran la trattativa per il rinnovo del contratto con la discussione di tre istituti: rapporto di lavoro (caratteristiche e contratto individuale), orario di lavoro, mobilità (volontaria ed interna).

RAPPORTO DI LAVORO - L'Aran, in premessa, ha sottolineato come i contenuti degli articoli 13 e 15 relativi, appunto, al contratto individuale e alle caratteristiche del rapporto di lavoro, andranno riformulati sulla base delle novità introdotte dalla legge 138/04 che ha cancellato l'irreversibilità della scelta del rapporto esclusivo. Fermo restando che chi aveva optato per l'esclusività di rapporto ed intende mantenerla non perderà l'indennità relativa.

Sul fronte sindacale, mentre da più parti veniva chiesto di destinare ad altri fondi (lasciando ad un secondo momento la loro individuazione) l'ammontare economico derivante dai risparmi sull'indennità di esclusività, l'Anaa Assomed, ha suggerito che questa indennità entri a far parte della massa salariale affinché non perda di valore nel tempo.

ORARIO DI LAVORO - E' stato, quindi, affrontato il tema dell'orario di lavoro che abbiamo ribadito essere di 34 ore settimanali per attività assistenziali e di 4 ore settimanali finalizzate all'aggiornamento e formazione permanente. In particolare abbiamo ribadito che tutte le attività istituzionali vanno programmate e quindi comprese nell'orario dovuto, rendendo operativi i sistemi di rilevazione dei carichi di lavoro così come previsti da leggi vigenti. Le attività connesse alle guardie attive e alle pronte disponibilità sono anch'esse da programmare e contenere nell'orario di lavoro e dovranno essere fortemente rivalutate sul piano retributivo. Ai fini di garantire qualità e sicurezza alle prestazioni rese ai cittadini e di tutelare gli stessi professionisti l'articolazione dell'orario di lavoro, comprensivo delle guardie e reperibilità, dovrà recepire i principi guida delle direttive europee in materia, oggi recepite nel nostro Paese con leggi nazionali (Dlgs 66/03) prevedendo soglie orarie massime di attività e garanzie dei recuperi compensativi. Abbiamo ancora sottolineato come le norme contrattuali debbano escludere la possibilità di reperibilità sostitutive laddove non insista una guardia attiva o quando il numero di chiamate superi una certa soglia in un arco di tempo determinato.

Siamo contrari ad ogni proposta di attribuire un plus orario o un orario aggiuntivo dovuto per la corresponsione della retribuzione di risultato nel suo ammontare oggi consolidato. Sulla base di questi vincoli e qualora non sussistessero le condizioni per un adeguamento dell'organico, la nostra associazione si dichiara disponibile a contrattare modalità di individuazione e di retribuzione di guardie al di fuori dell'orario di lavoro che impegnino risorse proprie dell'azienda e non contrattuali.

MOBILITA' - Il tema è stato rivisitato nelle code contrattuali, ma necessiterà comunque di ulteriori tutele sindacali.

COMMENTO ANAAO ASSOMED

Il segretario Nazionale ha così commentato la riunione di oggi: "La trattativa all'Aran ha oggi affrontato temi sui quali si confrontano grandi e diversificate attese dei professionisti e delle aziende.

Al tavolo abbiamo ribadito che le modifiche apportate dalla legge 138 del 2004 in materia di reversibilità del rapporto esclusivo non devono toccare i diritti retributivi, normativi e previdenziali di coloro che mantengono la scelta e che una valorizzazione economica dell'indennità di esclusività dovrebbe innanzitutto prevedere l'inserimento nella massa salariale delle indennità erogate e quindi il riconoscimento della disponibilità economica nell'attuale contratto del relativo incremento inflattivo 2002-2005.

Vogliamo dare dignità, qualità e sicurezza al lavoro del medico a cominciare da quello più difficile e disagiato e cioè le guardie e le reperibilità attraverso più attenzioni e vincoli all'articolazione del lavoro e dei riposi compensativi e attribuzione di remunerazioni molto più consistenti di quelle attuali, sebbene consapevoli che queste risorse non sono tutte presenti nelle attuali disponibilità economiche del rinnovo contrattuale.

Solo in questa cornice di certezze normative e retributive responsabilmente siamo disposti a contrattare, laddove non è possibile altrimenti, guardie fuori orario di lavoro, retribuite con fondi aziendali extracontrattuali".

Il prossimo incontro è previsto per giovedì 7 ottobre alle ore 10.00.

(a cura della delegazione Anaa Assomed)

CONCLUSO L'ESAME DELLA PARTE NORMATIVA

Con l'incontro Aran-Sindacati odierno si è concluso l'esame degli istituti normativi sui quali le parti hanno ritenuto di dover effettuare interventi specifici.

Illustriamo, in sintesi, la posizione dell'Anaa Assomed sugli istituti esaminati nell'incontro di oggi.

RECESSO - L'Anaa Assomed ritiene assolutamente dannosa per i dirigenti l'eventuale introduzione delle modifiche alla normativa vigente previste nell'Atto di indirizzo del Comitato di settore che demanda al tavolo regionale e/o aziendale l'individuazione di clausole per la risoluzione del rapporto di lavoro. In tal modo si aumenterebbe nei fatti in modo ingiustificato la precarietà del rapporto di lavoro dei dirigenti medici.

COMITATO DEI GARANTI - L'Anaa Assomed ha proposto il mantenimento degli attuali poteri del Comitato, vincolanti sugli atti del Direttore Generale e la precisazione che la vita del Comitato deve essere prorogata fino all'insediamento di quello successivo.

COPERTURA ASSICURATIVA - E' stato precisato che il testo attuale dell'articolo deve essere modificato con la esplicita previsione dell'obbligo per le Aziende di assicurare anche il rischio di rivalsa per colpa grave.

AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE - L'Anaa Assomed ritiene necessario introdurre l'obbligo per le aziende di garantire i crediti formativi ai dirigenti. Fino a quando il meccanismo organizzativo e finanziario istituito a tale scopo non sarà completamente funzionante, l'acquisizione del punteggio di crediti formativi non potrà essere considerato obbligatorio e quindi oggetto di sanzioni la mancata acquisizione.

I punti acquisiti nel frattempo accresceranno il curriculum professionale di ciascuno.

Il tempo dedicato alla formazione Ecm si ritiene possa essere compreso in una delle 4 ore settimanali dedicate all'aggiornamento. Le restanti ore devono rimanere per studio e aggiornamento facoltativo.

INCARICHI E VERIFICHE DIRIGENZIALI - L'Anaa Assomed ritiene questo uno dei temi su cui il nuovo contratto dovrà intervenire in maniera determinante per modificare una realtà rivelatasi inadeguata.

La proposta dell'Associazione prevede:

- un più puntuale ed esplicito accordo nazionale sui criteri per il conferimento degli incarichi;
- l'obbligo di maggiore trasparenza a livello aziendale delle procedure di conferimento;
- una più netta separazione delle verifiche di produttività da quelle professionali, da prevedersi in due articoli contrattuali separati;
 - le prime saranno annuali e di competenza del nucleo di valutazione;
 - le seconde dovranno essere ridotte nel numero: una sola alla fine dell'incarico, effettuate all'interno della professione (la prima dal superiore, la seconda dal collegio tecnico la cui composizione deve essere definita a livello nazionale) e su criteri predeterminati.

COMMENTO ANAAO ASSOMED

Il segretario Nazionale ha così commentato la riunione:

"Abbiamo terminato oggi l'esposizione delle nostre opinioni sulla parte normativa. Da un lato abbiamo inteso ribadire la difesa di quegli istituti che giudichiamo immutabili: orario di lavoro, recesso, Comitato dei garanti. Dall'altro abbiamo fatto proposte per migliorare quegli aspetti del rapporto di lavoro che si sono rivelati inadeguati nella vita professionale di ogni giorno:

1. maggiore potere di contrattazione delle organizzazioni sindacali in ambito aziendale;
2. definizione dei volumi prestazionali con chiarimento delle attività che sono dovute nell'orario di lavoro e di quelle aggiuntive che debbono essere remunerate a parte in libera professione aziendale;
3. riconoscimento economico più significativo del lavoro disagiato notturno, festivo e della pronta disponibilità;
4. più adeguata copertura assicurativa;
5. formazione continua assicurata *in toto* dalle aziende;
6. maggiore trasparenza del sistema del conferimento degli incarichi e semplificazioni e maggiori garanzie del sistema delle verifiche.

Vedremo quanto sarà accolto di quello che abbiamo richiesto.

Il giorno 14 ottobre cominceremo ad affrontare la parte economica del contratto. Gli 88 miliardi di euro offerti dal Governo alle Regioni per la sanità per il 2005 e le voci fino ad ora non confermate di un possibile incremento dal 3.7% al 5.5% per il rinnovo contrattuale per il II biennio, fanno nascere qualche timida speranza sulla possibilità di risultati positivi.

(a cura della delegazione Anaa Assomed)

Incontro Aran-Sindacati del 14 ottobre 2004

INIZIATO L'ESAME DELLA PARTE ECONOMICA

Nell'incontro di oggi l'Aran ha illustrato l'articolazione degli aumenti contrattuali relativi al I biennio economico per il trattamento fondamentale e quello accessorio.

Come già noto la media degli incrementi mensili per 13 mensilità è pari a 268 euro a regime e l'Aran ha proposto la seguente distribuzione: 152,60 euro sul tabellare (uguale per tutti) e 115,40 euro (medi) su quello accessorio.

Dopo tale illustrazione, ha preso la parola il Segretario Nazionale dell'Anaa Assomed, Serafino Zucchelli, che ha posto la questione dell'allineamento del tabellare della dirigenza del Ssn a quello dei dirigenti dello Stato e degli Enti locali (pari a euro 38.209,00 annui). Questo obiettivo, che riteniamo debba essere conseguito nel I biennio economico, comporta un completo rovesciamento della logica di attribuzione degli incrementi contrattuali e altresì una ristrutturazione delle voci retributive che andrebbero a scomparire (vedi Indennità Integrativa Speciale) o a confluire in parte o del tutto (retribuzione di posizione) nel nuovo tabellare.

Vengono escluse da questa revisione delle voci retributive, le indennità che caratterizzano le specificità delle professioni della dirigenza del Ssn e cioè l'indennità di specificità medica e quella di esclusività di rapporto.

Tutte le delegazioni sindacali presenti al tavolo hanno condiviso questa impostazione e l'Aran ne ha preso atto, invitando le organizzazioni sindacali a formulare proposte tecniche concrete. Serafino Zucchelli ha suggerito l'opportunità che tutte le organizzazioni sindacali si confrontino sulla base delle proposte tecniche autonomamente prodotte per sostanziare una proposta comune all'Aran. Sia le oo.ss. che la delegazione pubblica hanno condiviso tale impostazione e l'appuntamento ufficiale del tavolo è fissato per il prossimo 21 ottobre alle ore 16.00.

(a cura della delegazione Anaa Assomed)

Incontro Aran-Sindacati del 21 ottobre 2004

I SINDACATI PRESENTANO LE RICHIESTE SULLA PARTE ECONOMICA

Nell'incontro di oggi i sindacati hanno illustrato all'Aran le richieste sulla parte economica relative al primo biennio, riassumibili in **quattro** punti:

- 1) il tabellare della dirigenza medica deve essere allineato a quello della dirigenza dello Stato e degli Enti locali (pari a euro 38.209,00 annui) entro il 31 dicembre 2003;
- 2) le risorse necessarie al raggiungimento dell'obiettivo possono derivare in parte dal conglobamento nel tabellare di parti delle retribuzioni esistenti: indennità integrativa speciale, quota della retribuzione di posizione pari a quella goduta dai medici e veterinari con meno di 5 anni di anzianità e quindi comune a tutti, quote da definirsi del salario di risultato;
- 3) devono intendersi escluse dal conglobamento le indennità che caratterizzano le specificità delle professioni e cioè l'indennità di specificità medica e quella di esclusività di rapporto;
- 4) le somme ancora mancanti per raggiungere il livello tabellare delle retribuzioni dei dirigenti statali debbono venire da uno stanziamento aggiuntivo.

La riunione si è conclusa con l'impegno da parte dell'Aran di portare al Comitato di Settore le richieste dei sindacati e di presentare entro la prima metà di novembre una proposta di articolato relativa alla parte normativa.

Nel frattempo i sindacati torneranno ad incontrarsi mercoledì 11 novembre per proseguire la discussione sulla parte economica.

COMMENTO ANAAO ASSOMED

"Come potete ben vedere dalle proposte, l'impianto economico che intendiamo dare al rinnovo del I biennio è caratterizzato dalla tendenza al consolidamento di parti variabili della retribuzione,

limitando in tal modo l'autonomia delle aziende nella loro utilizzazione.

Questa battuta di arresto nel processo di uso economico a fini aziendali del contratto si impone per motivi tecnici, cioè la necessità di adeguare il tabellare a quello della dirigenza del pubblico impiego, e per scelta di politica sindacale.

Si impone, infatti, dopo un decennio di aziendalizzazione una pausa di riflessione sui modi spesso inadeguati ed arbitrari in cui essa si è realizzata.

Non si può, inoltre, accettare in un rinnovo contrattuale che avviene con un ritardo di tre anni e con cifre destinate inadeguate a garantire il recupero reale del potere di acquisto, di destinare parti cospicue di esse alla discrezionalità di scelte aziendali per incentivare attività professionali già avvenute.

Queste considerazioni non contrastano con la nostra impostazione di fondo che ci ha indotti ad accettare, nell'interesse della sopravvivenza del Ssn, il rispetto, nell'agire professionale, di obiettivi di efficienza per utilizzare al meglio le disponibilità economiche, comunque limitate, messe a disposizione dallo Stato per la tutela della salute. Le nostre critiche riguardano i modi molto spesso sbagliati in cui i medici sono stati costretti a vivere queste nuove responsabilità.

L'Anaa Assomed sta assumendo il ruolo faticoso, inapparente e talora ingrato di favorire la costruzione di una piattaforma comune fra tutti i sindacati del tavolo contrattuale, nella convinzione che questo sia utile per meglio difendere gli interessi legittimi della categoria.

Il nostro senso di responsabilità non deve, però, essere scambiato per dabbenaggine e invitiamo perciò tutti gli altri sindacati a rinunciare ad atteggiamenti di bassa propaganda nel tentativo di lucrare vantaggi di immagine. Simili atteggiamenti rendono difficile il proseguire nella strada intrapresa, che riteniamo utile per i medici del Ssn".

(a cura della delegazione Anaa Assomed)

Incontro Aran-Sindacati del 24 novembre 2004

I SINDACATI RIGETTANO LA BOZZA ARAN:INTERVENGA IL COMITATO DI SETTORE

Unanime e corale è stata la bocciatura dell'articolato presentato dall'Aran, relativo agli istituti normativi, da parte dei sindacati presenti all'incontro odierno.

L'Anaa Assomed, insieme a tutte le organizzazioni sindacali, ha sottolineato, infatti, come la proposta dell'Agenzia non abbia recepito nessuna delle osservazioni che, nella fase istruttoria, i sindacati avevano presentato.

In particolare per l'Anaa Assomed le proposte non sono nel complesso adeguate a stimolare un responsabile coinvolgimento dei professionisti nella vita delle aziende sanitarie, ma sono invece, l'espressione di una concezione autoritaria e sbagliata che distingue tra direzione aziendale e lavoratori subordinati.

Pertanto Serafino Zucchelli, nel suo intervento finale, ha avanzato una proposta, poi accettata, di interpellare, nel giro di una settimana, il Comitato di Settore sulle reali possibilità di emendare il testo in base alle richieste sindacali raccolte nei due mesi di trattativa.

L'incontro è stato, quindi, aggiornato a giovedì 2 dicembre quando si conoscerà se esistono i margini per avviare la fase centrale della trattativa.

Incontro Aran-Sindacati del 22 dicembre 2004

**SPIRAGLI SULLA PARTE ECONOMICA
(I BIENNIO), MENTRE RESTA NEGATIVO IL
GIUDIZIO SULLA NUOVA PROPOSTA NORMATIVA**

L'Anaa Assomed ha preso atto con favore della volontà della controparte di fornire una soluzione al problema della equiparazione del tabellare della dirigenza medica a quello della restante dirigenza del Pubblico Impiego (38.198,00 euro/annui) entro il primo biennio economico contrattuale (al 31 dicembre 2003).

Questo obiettivo verrebbe raggiunto mediante:

- l'utilizzo totale degli aumenti contrattuali previsti per il I biennio (5,66% della massa salariale senza esclusività);
- un ulteriore 0,32% messo a disposizione dalle Regioni;
- il conglobamento di alcune indennità nella voce tabellare comprese una parte della retribuzione di posizione e di risultato escludendo le indennità di specificità e di rapporto esclusivo.

L'Associazione ritiene possibile raggiungere tale obiettivo senza utilizzare tutte le risorse economiche messe in campo nel primo biennio e si è riservata di avanzare una proposta alternativa.

L'Anaa Assomed ritiene indispensabile raggiungere prima delle elezioni regionali dell'aprile del 2005, un accordo completo anche sul II biennio economico nel quale verranno affrontati i problemi che stanno a cuore alla categoria (lavoro disagiato, guardie, premio alla professionalità). L'aumento di tale biennio non può essere, però, contenuto al 4,2% della massa salariale previsto dal Governo nell'emananda legge Finanziaria.

Del tutto sfavorevole è invece il giudizio sul testo normativo proposto dalla controparte perché espressione di una sbagliata visione del rapporto tra Azienda e professionisti, considerati semplici impiegati e responsabili, a torto, di scarsa produttività e dell'allungamento delle liste di attesa. Tale atteggiamento tende a mascherare le carenze programmatiche ed organizzative di Regioni e Aziende. I medici sono dei professionisti che debbono essere coinvolti e messi nelle

condizioni di sviluppare appieno le potenzialità di cui dispongono.

A tal proposito significativi sono i seguenti esempi contenuti nella proposta dell'Aran:

- il trasferimento ad attività assistenziali di 2 delle 4 ore, fino ad ora destinate ad aggiornamento e studio, finalizzandole all'abbattimento delle liste di attesa, senza alcuna retribuzione aggiuntiva;
- l'introduzione dell'obbligo ad eseguire un plus orario (ore aggiuntive alle 38 ore settimanali) la cui quantità verrebbe stabilita nella contrattazione a budget fra azienda e responsabile di struttura complessa, senza retribuzione aggiuntiva;
- la trasformazione dell'attuale obbligo per le Aziende di assicurare i medici in una possibilità di farlo;
- il tentativo evidente di emarginare dalla contrattazione le organizzazioni sindacali ai livelli periferici, trasferendo materie ora oggetto di concertazione alla sola informazione, con il pretesto di potenziare il livello regionale.

COMMENTO ANAAO ASSOMED

In sintesi l'Anaa Assomed ritiene che qualche passo in avanti sia stato compiuto in merito ai contenuti economici del I biennio e ritiene indispensabile che venga subito affrontato anche il II biennio economico, accrescendone la dotazione finanziaria per permettere il recupero del potere d'acquisto perduto.

Troppe e troppo profonde, invece, sono le distanze su argomenti fondamentali della parte normativa che esprimono un forte dissenso tra noi e le Regioni sul modo di intendere l'apporto dei professionisti medici alla vita aziendale.

L'Anaa Assomed si batte da sempre per la sopravvivenza del Ssn e non intende certo sottrarsi a dare il proprio contributo per il funzionamento del sistema: quello che ci viene chiesto, però, non è utile al raggiungimento di tale obiettivo.

Le trattative comunque non si interrompono. Il prossimo incontro è fissato il 13 gennaio 2005 e la nostra proposta è di proseguire i lavori in modo rapido per verificare se le distanze tra le parti sono veramente incolmabili. Se così fosse, saremo costretti ad azioni di lotta sindacale.

Incontro Aran-Sindacati del 13 gennaio 2005

**AVVIATO L'ESAME DEI SINGOLI ARTICOLI.
SULL'ORARIO DI LAVORO NON SI CEDE**

La trattativa per il rinnovo del contratto di lavoro, inaugurata il 21 luglio dello scorso anno, è entrata nel vivo dopo ben sei mesi di incontri preliminari, discussioni e proposte e proprio nell'anno in cui scade la sua validità (31 dicembre 2005).

Dopo la pausa natalizia, servita all'Aran per confezionare un testo di trattativa completo, il 13 gennaio si è iniziato a trattare i contenuti di ogni singolo articolo.

A partire dal "campo di applicazione" delle nuove norme contrattuali, che resta - ha fatto rilevare l'Anaa Assomed - ancora privo di una regolamentazione dei contratti atipici che stabilisca, almeno, la percentuale massima di questo tipo di contratti da prevedere all'interno delle aziende.

In merito al capitolo delle relazioni sindacali, l'Anaa Assomed ha ribadito le proposte formulate nel corso della discussione preliminare, affinché venga rivisto il sistema nel suo complesso. L'obiettivo è quello di scongiurare il pericolo, fin troppo evidente, di emarginare dalla contrattazione le organizzazioni sindacali ai livelli periferici, trasferendo materie ora oggetto di concertazione aziendale alla sola informazione regionale, con il pretesto di potenziare tale livello.

La trattativa è stata aggiornata a mercoledì 19, per la durata dell'intero giorno, e proseguirà martedì 25 gennaio. Terminata l'analisi di tutti gli articoli, l'Aran si riserverà di predisporre un ulteriore testo, completo, questa volta, anche della parte economica relativa al I biennio, dopo essersi confrontata con il Comitato di settore.

COMMENTO ANAAO ASSOMED

"Siamo molto soddisfatti che finalmente la trattativa per il rinnovo del contratto sia entrata nel vivo dopo mesi di attesa. La nostra intenzione è, infatti, quella di arrivare alla definizione del nuovo contratto, compreso il secondo biennio, in

tempi brevi e comunque prima delle elezioni regionali del prossimo mese di aprile.

Sul rinnovo del contratto della dirigenza medica pesano, comunque, due questioni irrisolte: la prima riguarda la trattativa parallela che le Confederazioni stanno conducendo per ottenere una percentuale di aumento superiore a quella stanziata nella legge finanziaria per il secondo biennio 2004-2005; la seconda attiene le maggiori disponibilità economiche previste dal rinnovo della convenzione di medicina generale e che è necessario siano previste anche per il rinnovo del contratto della dirigenza medica del Ssn.

Oltre ai contenuti economici, rivestono un carattere di assoluta importanza gli aspetti normativi che andranno ad incidere ormai sul secondo biennio, riguardando direttamente l'organizzazione del lavoro. Su questo tema, mentre la distanza su alcune questioni può essere ridotta, ci sono due aspetti che se non modificati, impedirebbero la firma del contratto: il trasferimento ad attività assistenziali di 2 delle 4 ore, previste per l'aggiornamento, senza alcuna retribuzione aggiuntiva e l'introduzione dell'obbligo ad eseguire un plus orario (aggiuntivo alle 38 ore settimanali) la cui quantità verrebbe stabilita nella contrattazione del budget, anche in questo caso senza la previsione di una retribuzione corrispondente".

Incontro Aran-Sindacati del 19 gennaio 2005

**LA TRATTATIVA VA AVANTI,
MA I NODI RESTANO.
SENZA RISPOSTE ADEGUATE SI VA
VERSO LO SCIOPERO**

Relazioni sindacali. Orario di lavoro. Finanziamento del secondo biennio. Con il proseguire della trattativa emergono sempre più netti i contorni di quelli che per l'Anaa Assomed sono gli aspetti fondamentali di questo contratto e sempre più chiaro appare anche l'atteggiamento della controparte. Infatti, in questa fase della trattativa, l'Aran si limita a prendere nota delle osservazioni dei sindacati, rinviando l'esito dell'istruttoria ad una successiva valutazione collegiale con il Comitato di settore. Per sapere, quindi, in quale misura la controparte accoglierà le nostre proposte, bisognerà attendere qualche settimana.

Nel frattempo, però, l'Anaa Assomed ha fissato alcuni paletti, imprescindibili non tanto per la prosecuzione della trattativa, quanto piuttosto per la firma del contratto stesso.

Il primo aspetto riguarda le **relazioni sindacali** che, come proposte dall'Aran, contengono molti elementi di pericolosità. Nel suo intervento il Segretario nazionale ha ribadito la necessità che sia salvaguardata la contrattazione aziendale, incrementando il numero delle materie oggetto di contrattazione e concertazione. Inoltre, pur essendo disponibile ad incrementare la interlocuzione a livello regionale, l'Associazione non accetta che questo si possa trasformare in atto unilaterale da parte delle Regioni, escludendo dal confronto le parti interessate.

Il secondo aspetto riguarda l'**orario di lavoro**. Una posizione già ripetutamente espressa dall'Anaa Assomed, ma che in questa circostanza è risultata più articolata nella formulazione: l'orario di lavoro deve rimanere di 34 ore a cui vanno aggiunte 4 ore dedicate alla formazione. Di queste 4 ore, una può essere dedicata all'Ecm e le rimanenti 3 all'aggiornamento volontario. Altrettanto ferma è stata l'opposizione all'ipotesi di passare da 34 a 36 ore assistenziali senza alcuna retribuzione delle ore

aggiuntive così come è stata ancora una volta rigettata l'introduzione di un plus orario (aggiuntivo alle 38 ore settimanali) la cui quantità verrebbe stabilita nella contrattazione del budget, anche in questo caso senza la previsione di una retribuzione corrispondente, rimanendo invariato il fondo di risultato.

Nel corso della trattativa sono stati affrontati anche altri temi importanti per la categoria: il **recesso** (l'Anaa ha espresso un giudizio negativo perché la proposta Aran aumenterebbe nei fatti in modo ingiustificato la precarietà del rapporto di lavoro dei dirigenti medici); il ruolo del **Comitato del garanti** (l'Anaa Assomed ha proposto il mantenimento degli attuali poteri del Comitato, vincolanti sugli atti del Direttore Generale e la precisazione che la vita del Comitato deve essere prorogata fino all'insediamento di quello successivo. L'Anaa, inoltre, ha chiesto che l'Azienda non proceda al recesso allo scadere dei 30 giorni di tempo, in assenza del parere del Comitato dei garanti e che, per una maggiore tutela, il dirigente possa essere ascoltato dal Comitato dei garanti); le **assicurazioni** (è stato ribadito che il testo attuale dell'articolo deve essere modificato con la esplicita previsione dell'obbligo per le Aziende di assicurare oltre il rischio professionale anche la rivalsa per colpa grave).

Tra i temi affrontati, quello del **rapporto di lavoro** ed in particolare dall'esclusività ha suscitato particolare interesse, anche in considerazione dei dati che l'Aran sta raccogliendo sull'opzione effettuata dai medici il 30 novembre dello scorso anno. Stando ai dati raccolti, anche se parziali, risulta che non c'è stato alcun esodo verso l'extramoenia e che, anzi, le percentuali di questa scelta sono bassissime. L'Aran ha comunque confermato che i dati ufficiali saranno disponibili alla fine del mese.

Il **finanziamento per il secondo biennio** è la principale incognita di questo contratto, dal momento che il problema non è stato neppure sfiorato dalla trattativa. Nonostante questo, l'Anaa Assomed ha presentato le sue richieste e ha ribadito che venga previsto un ulteriore finanziamento anche per il contratto della dirigenza medica, in analogia con quanto si è opportunamente verificato per il rinnovo delle convenzioni, e che le Regioni dichiarino la disponibilità ad assumere azialmente gli oneri delle prestazioni eseguite oltre il normale orario di lavoro.

COMMENTO ANAAO ASSOMED

"La trattativa prosegue in un clima di attesa, consapevoli che la (relativa) calma potrebbe precedere la tempesta. Infatti il verdetto più o meno finale sarà quello che emetterà il Comitato di settore, nella misura in cui accoglierà o meno le proposte fin qui illustrate.

Rispetto a questa sentenza la posizione dell'Anaa Assomed è molto chiara e determinata: se la controparte non accetterà nessuna delle proposte, sia normative sia economiche, che riteniamo fondamentali ed imprescindibili, coinvolgeremo i nostri colleghi - fortemente allarmati dalle ipotesi ventilate - in pesanti azioni sindacali fino allo sciopero.

Non potremo mai accettare, infatti, di subire l'imposizione di norme che non considerano i medici come professionisti, non migliorano le condizioni di lavoro, non potenziano l'organizzazione dei servizi.

I medici sono fortemente impegnati nel servizio sanitario in cui lavorano, nonostante difficoltà e carenze, e i dati, anche se parziali, sulla natura dell'opzione tra intra o extramoenia lo testimoniano. Ci auguriamo che anche la controparte comprenda l'importanza delle nostre richieste e contribuisca a migliorare il funzionamento del sistema. A partire da una diversa considerazione del lavoro del medico.

Incontro Aran-Sindacati del 25 gennaio 2005

**TERMINATO L'ESAME DELLA PARTE NORMATIVA.
ORA ATTENDIAMO RISPOSTE CONCRETE DALLA
CONTROPARTE**

La trattativa per il rinnovo del contratto è proseguita il 25 gennaio con l'esame degli ultimi istituti normativi in calendario: mobilità, formazione ed Ecm, valutazioni ed incarichi dei dirigenti. Su richiesta dell'Anaa Assomed sono stati affrontati anche gli aspetti normativi legati alle guardie e alla pronta disponibilità, contrariamente a quanto aveva proposto l'Aran e cioè di discutere questi istituti solo nella parte economica.

Le parti si sono date appuntamento solo dopo che l'Aran e il Comitato abbiano verificato la possibilità di accogliere le proposte dei sindacati.

MOBILITA' - L'Anaa Assomed si è detta contraria alla possibilità prevista dalla proposta Aran di limitare il diritto di mobilità nel caso di partecipazione a particolari corsi di formazione, a meno che non venga esplicitato che:

- si tratta di "straordinari, corsi di formazione o di aggiornamento";
- che il costo totale della partecipazione e frequenza a tali corsi è a totale carico dell'azienda;
- che tale impegno sia richiesto formalmente prima dell'ammissione a tale corsi "straordinari";
- che la sottoscrizione di tale impegno sia volontaria da parte del dirigente.

Inoltre, pur non essendo contrari in linea di massima al principio secondo cui un dirigente neo assunto in caso di carenza di organico non può accedere alla mobilità se non dopo due anni, deve essere esplicitato in base a quale criterio oggettivo tale "perdurante situazione di carenza" viene considerata, visto che comporterebbe l'abolizione temporanea di un diritto individuale.

FORMAZIONE E ECM - L'Anaa Assomed ha chiesto che la materia venga normata sulla base di tre direttrici: 1) devono essere stabiliti in termini definitivi gli oneri da porre a carico delle Aziende; 2) non possono essere in alcun modo previste forme di penalizzazione - comunque da pattuire in una normativa nazionale - dal momento che il programma Ecm è tutt'ora in fase sperimentale e privo, quindi, di una compiuta regolamentazione;

3) anche la formazione facoltativa che risponde ai bisogni del dirigente nell'esercizio delle proprie attività professionali deve essere finanziata dall'Azienda.

GUARDIE - L'Anaa Assomed, nel rivendicare il dovere in capo ai dirigenti di assicurare la continuità assistenziale 24 ore su 24, ha indicato alcuni criteri indispensabili ad una delicata e complessa organizzazione dei servizi, fonte di grande responsabilità verso i pazienti e di un notevole disagio per i professionisti: 1) la guardia deve essere svolta durante l'orario di lavoro e l'eventuale eccedenza oraria, che in particolari e determinati casi può verificarsi, deve prevedere uno specifico recupero orario; 2) i livelli minimi di organizzazione devono prevedere che il servizio di guardia (interdipartimentale, dipartimentale o di unità operativa) sia garantito a tutti i pazienti in degenza ordinaria; 3) individuare le attività di diagnosi e cura che obbligatoriamente devono prevedere la guardia di unità operativa; 4) il servizio di guardia va economicamente incentivato con una specifica retribuzione aggiuntiva; 5) in carenza di organico, per eccezionali esigenze di servizio, anche le attività di guardia possono essere remunerate, al di fuori dell'orario di servizio, come attività libero professionale aziendale così come previsto dall'articolo 55 comma 2 del Ccnl vigente.

PRONTA DISPONIBILITA' - Nell'ambito della riorganizzazione del servizio di continuità assistenziale, l'Anaa Assomed ha proposto i seguenti criteri: 1) il superamento della vecchia distinzione tra pronta disponibilità integrativa e sostitutiva con l'abolizione della seconda; 2) la stessa pronta disponibilità di supporto alla guardia va trasformata in guardia attiva quando l'impegno lavorativo in corso di reperibilità supera un certo tetto, conteggiata nell'unità di tempo definita; 3) anche per la pronta disponibilità è da prevedere un incremento economico della specifica retribuzione.

VERIFICHE - L'Anaa Assomed ha proposto di separare in due distinti articoli le due differenti verifiche a cui sono sottoposti i dirigenti ovvero quelle connesse alla retribuzione di risultato (annuale) in capo al nucleo di valutazione e quelle tecnico professionali (a fine incarico) di competenza del collegio tecnico. E' stato inoltre richiesto all'Aran di chiarire i soggetti e le procedure delle verifiche di prima e seconda istanza e in particolare sono state poste alcune riserve sugli effetti di una valutazione negativa.

COMMENTO ANAAO ASSOMED

La conclusione dell'esame della parte normativa della bozza del contratto di lavoro, ha fatto registrare ulteriori difficoltà tra le parti. Ci aspettano circa due settimane di interruzione che serviranno all'Aran per verificare con il Comitato di settore se e in quale misura le proposte fino a qui avanzate dai sindacati potranno essere recepite.

"Questa è l'ultima opportunità che diamo alla controparte di fornirci risposte concrete dopo mesi e mesi di discussione, ha commentato il segretario nazionale dell'Anaa Assomed Serafino Zucchelli. Con grande senso responsabilità abbiamo presentato proposte all'altezza di un sistema moderno ed efficace, dando il nostro contributo per migliorare l'organizzazione del lavoro soprattutto nel campo della continuità assistenziale e per premiare le capacità professionali che si sono dimostrate più valide alle verifiche.

Ma adesso è giunto il momento di rompere gli indugi e soprattutto di pretendere che chi ha l'autorità di dare risposte, soprattutto le Regioni, le dia seriamente per permettere alla trattativa di avviarsi ad una rapida conclusione.

I medici sono stanchi di laconici comunicati e di messaggi che non mostrano passi avanti concreti.

Per questo non ci rimane che annunciare la mobilitazione della categoria e l'attuazione di azioni sindacali se, alla ripresa delle trattative, non ci saranno le premesse per giungere ad una adeguata soluzione".

RINNOVO DEL CCNL: INTERROTTE LE TRATTATIVE

Dopo cinque mesi di incontri e a più di 3 anni dalla scadenza del CCNL, l'Anaa Assomed, ha promosso e condiviso con tutte le OO.SS. della dirigenza del SSN (medica, sanitaria, tecnico professionale ed amministrativa) una ferma presa di posizione nei confronti di una trattativa che inspiegabilmente si ostina a non dare soluzioni accettabili ai molti problemi sul tavolo.

In uno spirito unitario, abbiamo dunque dichiarato l'impossibilità di proseguire la trattativa sulla base di una ulteriore proposta normativa, trasmessa due giorni orsono dall'ARAN, che lascia irrisolti i problemi collegati a: disagio medico, orario di lavoro, conferimento e verifica degli incarichi, organizzazione del lavoro, relazioni sindacali.

Ad aggravare questa condizione di stallo, la parte pubblica insiste nel proporre norme che aggraverebbero ulteriormente le condizioni di lavoro dei dirigenti medici, a titolo esemplificativo:

- aumento dell'orario di lavoro destinato all'assistenza senza alcun corrispettivo retributivo;
- aumento del potere e della discrezionalità delle direzioni generali nella valutazione dei professionisti;
- peggioramento della già grave situazione assicurativa, liberando le aziende dall'obbligo di assicurare tutti i dirigenti anche riguardo alla semplice copertura del rischio professionale.

Oltre ai gravi problemi inerenti la parte normativa, resta indefinito e insufficiente il finanziamento del II° biennio economico (2004-2005).

Se dopo cinque mesi di incontri i problemi posti sin dall'avvio della trattativa non trovano soluzione, ma anzi rischiano di aggravarsi, è evidente che la parte pubblica dichiara a parole la propria disponibilità, ma dimostra nei fatti la volontà di non voler far proseguire positivamente la trattativa.

L'Anaa Assomed, nel prendere atto di queste gravi condizioni di pregiudizio ad una positiva prosecuzione della trattativa, riconferma la volontà di giungere ad una rapida sottoscrizione del CCNL, relativo a tutto il quadriennio 2002-2005, ma va sgombrato il tavolo da tutte quelle proposte, inutilmente vessatorie ed inefficaci, sin qui proposte dalla controparte.

Con queste finalità, l'Anaa Assomed, in accordo con tutte le OO.SS della Dirigenza, ha dichiarato lo stato di agitazione e si riserva di concordare tutte le iniziative sindacali utili ad una positiva e rapida soluzione della vertenza.

Incontro Aran-Sindacati del 16 marzo 2005

CONTRATTO: ORA CI SONO LE CONDIZIONI PER TRATTARE

Carissimi,

finalmente si comincia a vedere la luce in fondo al tunnel.

L'interruzione delle trattative, la tenacia nel sostenere le nostre ragioni e soprattutto la compatta adesione allo sciopero del 4 marzo scorso, hanno convinto la controparte pubblica a modificare il proprio atteggiamento.

Il nuovo testo relativo al quadriennio normativo e al I biennio economico è cambiato in aspetti sostanziali e questo fatto nuovo ci consente di riprendere le trattative a partire dal 23 e 24 marzo nella speranza di arrivare presto ad un testo del tutto condivisibile.

Gli argomenti su cui sono stati fatti passi in avanti sono i seguenti:

RELAZIONI SINDACALI - A livello di ogni singola Regione, viene individuato un tavolo politico di confronto con le Oo. Ss. su materie molto importanti (Ecm, standards prestazionali, mobilità regionale etc). Contestualmente si accresce, nei limiti consentiti dalla legge, il potere contrattuale del sindacato nelle aziende su materie che hanno ricadute sui trattamenti economici (ad esempio posizioni, funzioni, disagio).

ORARIO DI LAVORO - Vengono ritirate dal tavolo le richieste precedenti di un incremento dell'orario di lavoro dovuto; questo rimane dunque di 34+4 ore. Ci vengono, invece, richiesti 30 minuti/settimana delle 4 ore destinate all'aggiornamento, quale equivalente orario della quota di retribuzione di risultato (1.250€) conglobato nel nuovo tabellare, da destinare, con modalità contrattate, all'abbattimento delle liste di attesa. Un'altra ora di quelle destinate all'aggiornamento, sarà utilizzata per assolvere agli obblighi dell'Ecm.

Le aziende, in caso di carenza di organici, potranno richiedere ai medici prestazioni aggiuntive a quelle già concordate in sede di definizione del budget, utilizzando l'istituto della libera professione aziendale. Queste vengono prestate al di fuori dell'orario di lavoro e compensate secondo tariffe di riferimento che intendiamo definire a livello nazionale.

Rientrano in questa fattispecie di prestazioni aggiuntive, anche le guardie che quindi potranno essere effettuate anche al di fuori dell'orario di lavoro, ovviamente compensate secondo i criteri e le modalità sopra definite, previo accordo sindacale e nel rispetto della volontà dei singoli.

COMITATO DEI GARANTI - Viene affermato per il Comitato dei Garanti l'obbligo di esprimersi sulle proposte di recesso avanzate dai Direttori Generali entro 60 giorni. Il giudizio resta vincolante e sarà data la possibilità al medico interessato di essere ascoltato.

COPERTURA ASSICURATIVA - Le aziende "garantiscono" la copertura assicurativa dei propri dipendenti. Resta confermato il sistema di tutela assicurativo, ai cui costi partecipano i dirigenti, che provvede a coprire altri rischi compresa la rivalsa per colpa grave. E', inoltre, prevista la creazione di strutture aziendali destinate alla gestione del rischio professionale.

VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI - Vengono eliminate le valutazioni triennali, ferme restando quelle di fine incarico. Sono meglio definiti i criteri comunque concordati per le valutazioni dei dirigenti e opportunamente distinti i ruoli e le finalità del collegio tecnico e del nucleo di valutazione. In particolare resta escluso che la valutazione negativa del nucleo di valutazione possa di per sé ed immediatamente determinare interventi di revoca degli incarichi senza il coinvolgimento di una contestuale valutazione tecnico-professionale operata dal collegio tecnico.

PARTE ECONOMICA - Il tabellare al 31/12/2003 diventerà pari a 38.200 euro circa, allineandosi cioè al tabellare di tutta la dirigenza del pubblico impiego rivalutata del 5,66%. Tale risultato viene raggiunto conglobando nel vecchio tabellare ed IIS, alcune voci stipendiali esclusa l'indennità di specificità medica e quella di esclusività e soprattutto utilizzando tutti gli incrementi economici del primo biennio che si consolidano, quindi, per ogni dirigente in certezze di arretrati e di remunerazione presente e futura. Abbiamo inoltre

convinto la controparte ad utilizzare la Ria (retribuzione individuale di anzianità) per colmare il differenziale di retribuzione di posizione da accorpate nel tabellare registrato dai dirigenti con anzianità inferiore ai 5 anni, riservandoci, quindi, l'utilizzo dello 0,32% (21 milioni di euro) per avviare il processo di valorizzazione economica del lavoro disagiato.

**RIMANGONO ANCORA, OLTRE QUELLI GIA' INDIVIDUATI
IN PRECEDENZA, ALTRI PROBLEMI DA RISOLVERE.**

- Le aziende non hanno ancora accettato di assumersi l'onere finanziario completo per assicurare a tutti i medici il raggiungimento dei crediti Ecm.
- Riteniamo non ancora sufficientemente definite le garanzie per i professionisti e per i pazienti relative ad uno standard di organizzazione della continuità assistenziale negli ospedali e sul territorio, laddove previsto.
- **Soprattutto non siamo ancora in grado di affrontare il II biennio economico per la scarsità e comunque l'incertezza sulle risorse a questo destinate.** Attribuiamo al II biennio economico un grande valore perché solo in questo possiamo realisticamente affrontare e risolvere le altre due questioni strategiche di questa tornata contrattuale: **1) garantire sostanziali riconoscimenti economici per il disagio del lavoro notturno e festivo; 2) introdurre meccanismi certi ed equi di valorizzazione economica per tutti i dirigenti che superano le verifiche professionali.**

CALENDARIO INCONTRI MARZO

MARTEDI 22 ORE 16.00: incontro delle organizzazioni sindacali

MERCOLEDI 23 E GIOVEDI 24: trattative all'Aran

MERCOLEDI 30 E GIOVEDI 31: trattative all'Aran

(a cura della delegazione Anaa Assomed)

Incontri Aran-Sindacati del 23 e 24 marzo 2005

CONTRATTO: PROSEGUE LA TRATTATIVA

Il 23 e 24 marzo è proseguita la trattativa per il rinnovo del contratto con l'esame dell'ultimo testo in ordine di tempo elaborato dalla controparte e relativo al quadriennio normativo 2002-2005.

Sono stati analizzati tutti gli istituti normativi e per ognuno di essi l'Anaa Assomed ha evidenziato gli aspetti sui quali è ancora necessario intervenire per meglio definirne i contenuti.

Si profila, comunque, una intesa sull'orario di lavoro, sulla riorganizzazione delle guardie e sulla definizione e retribuzione delle prestazioni eccedenti l'orario di lavoro. Passi in avanti sono stati compiuti anche in merito al sistema di tutela assicurativo garantito dalle aziende, ai cui costi compartecipano i dirigenti, che provvederà a coprire altri rischi compresa la rivalsa per colpa grave. Per quanto riguarda le verifiche è stata sancita la netta distinzione tra verifiche sui risultati e verifiche tecnico professionali, con il risultato di introdurre semplificazioni e maggiori garanzie.

Resta da perfezionare l'intesa sull'Ecm che trova ancora resistenze nella controparte in relazione all'introduzione del principio che, trattandosi di un obbligo, l'onere economico deve essere totalmente a carico delle aziende.

La trattativa riprenderà la prossima settimana **MERCOLEDÌ 30 E GIOVEDÌ 31 MARZO** con l'esame della parte economica del I biennio.

L'Aran si riserva di scrivere il testo finale del contratto, sulla base delle osservazioni sindacali raccolte in questi giorni, nella settimana dal 1 all'8 aprile per poi presentarlo alle parti presumibilmente nella settimana dal 14 al 18 aprile.

(a cura della delegazione Anaa Assomed)

Incontri Aran-Sindacati del 30 e 31 marzo 2005

ACCETTATE LE NOSTRE PROPOSTE PER IL NUOVO TABELLARE. DISCUSSIONE APERTA SULLA RETRIBUZIONE AGGIUNTIVA PER IL DISAGIO

Il 30 e 31 marzo le trattative all'Aran hanno riguardato la definizione degli aspetti economici relativi al I biennio 2002-2003 del III Ccnl della dirigenza medico-veterinaria.

Di seguito indichiamo gli aspetti più rilevanti:

1 viene conseguito al 31 dicembre 2003 l'obiettivo di un tabellare unico e comune a tutta la dirigenza pubblica pari a 38.198,00 euro/annui lordi (comprensivi della tredicesima mensilità). Si è giunti a tale risultato accorpendo al tabellare già individuato dai precedenti contratti le seguenti quote di retribuzione:

- a) tutti gli incrementi contrattuali del I biennio pari al 5,66% delle retribuzioni medie riferite alle singole posizioni;
- b) l'indennità integrativa speciale;
- c) quota parte della retribuzione di posizione;
- d) quota parte della retribuzione di risultato;
- e) quote di retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti in quiescenza, limitatamente ai dirigenti con meno di 5 anni di anzianità.

Abbiamo dunque rispettato gli impegni assunti ricordandone alcuni vantaggi:

- * aumento della quota di retribuzione fissa e garantita ad ogni dirigente anche ai fini previdenziali;
- * garanzie che su tutto il territorio nazionale venga prelevato una quota pari a circa 1.254 euro dal fondo di risultato per trasferirlo nel tabellare comprese quelle situazioni aziendali dove questi fondi o non esistono o non sono capienti per tali cifre in relazione ad improprie applicazioni dei contratti in vigore;

* esemplificazione delle voci retributive sia attraverso l'unificazione in un'unica voce dei minimi di posizione (fissa e variabile) a cui si aggiunge la variabile aziendale, sia attraverso la scomparsa della indennità integrativa speciale conglobata nel tabellare;

* garanzia che a tutti i dirigenti sia corrisposto a regime corrente e per gli arretrati l'esatto ammontare degli incrementi del I biennio. Questo perché la proposta del nuovo tabellare prevede l'indiscutibile destinazione ad ogni dirigente della somma di spettanza e non l'attribuzione indistinta nei fondi che alimentano le voci retributive.

2. In questo difficile processo di ricostruzione del tabellare a 38.198,00 euro/anno/lordo siamo riusciti a mantenere integro lo 0,32% delle risorse contrattuali aggiuntive allo scopo di affrontare fin dal primo biennio il tema di una più qualificata retribuzione delle attività disagiate (guardie e reperibilità notturne e festive).

Le risorse disponibili (pari a circa 21milioni di euro) non ci consentono ovviamente di dare una soluzione al problema, ma sul tavolo contrattuale abbiamo con forza posto alcune direttrici di gestione del problema stesso:

a) innanzitutto, su nostra proposta, il tavolo sindacale ha unanimemente condiviso che la retribuzione dell'ora straordinaria deve essere coerente con il nuovo tabellare, passando, cioè, dai circa 17,5 euro attuali per l'ora straordinaria ai circa 23,5 euro a cui devono aggiungersi le maggiorazioni per lavoro notturno o festivo. Tutte le ore straordinarie vanno destinate a retribuire le presenze in servizio maturate in pronta disponibilità.

b) per quanto riguarda le indennità di turno notturno e festivo queste vanno quantomeno riallineate a quelle percepite dal comparto in ottemperanza al fatto che queste sono istituti intercompartimentali. Abbiamo perciò proposto che quanto resta dello 0,32% derivante dal riconoscimento di alcune specifiche indennità a determinate figure dirigenziali mediche e veterinarie (indennità di polizia giudiziaria) sia destinato a finanziare una **specifico retribuzione aggiuntiva di disagio**, forfetaria per ogni turno notturno. Stimiamo, dai complessi calcoli, che tale retribuzione aggiuntiva possa oscillare tra i 12 e i 14 euro.

NON CONSIDERIAMO OVVIAMENTE RISOLTO IL PROBLEMA DI UNA MIGLIORE E PIU' EQUA RETRIBUZIONE DELLE ATTIVITA' DISAGIATE, ma abbiamo sicuramente aperto una strada sul piano normativo ed economico che dovrà nel II biennio utilizzare maggiori risorse.

La controparte si è riservata di risponderci su questo secondo punto, avendo tali proposte del tutto ribaltato la sua posizione che prevedeva il congelamento del valore economico dell'ora straordinaria e l'indistinta attribuzione di gran parte dello 0,32% sia al fondo di risultato che a quello di disagio.

Noterete che con la nostra proposta anche in questo caso siamo in grado di quantificare tutti gli arretrati a partire dal 1 gennaio 2003, avendo previsto una destinazione specifica su istituti contabilizzati e non per finalità indistinte.

COMMENTO DEL SEGRETARIO NAZIONALE SERAFINO ZUCHELLI

"Stiamo perseguendo con grande determinazione e con grande unità di tutte le sigle sindacali l'obiettivo di costruire un contratto decoroso ed equo dal punto di vista economico nonostante le scarse risorse disponibili e soprattutto innovativo dal punto di vista della normativa che, rivedendo criticamente filosofie e logiche aziendaliste affronti il problema della qualità, dell'efficacia e sicurezza delle prestazioni rese ai cittadini. Noi siamo un sindacato di professionisti e siamo convinti che anche il contratto debba essere uno strumento di promozione professionale nell'interesse di coloro che rappresentiamo e di coloro che curiamo".

(a cura della delegazione Anaa Assomed)

Incontri Aran-Sindacati del 13 aprile 2005

CONTRATTO: SIAMO INSODDISFATTI DEL NUOVO TESTO NORMATIVO

Carissimi,

nell'incontro di oggi all'Aran si è esaminato il nuovo testo dell'Aran relativo alla parte normativa.

Con insoddisfazione abbiamo dovuto registrare passi avanti ulteriori assai modesti rispetto alle nostre nuove proposte ed il permanere intatto di molti nodi ancora irrisolti del tutto o in parte sulle seguenti materie:

- percentualizzazione del numero dei contratti libero professionali;
- estensione della validità del contratto ai medici dipendenti dalle fondazioni e dalle aziende sede di sperimentazioni gestionali;
- guardie pronta disponibilità;
- straordinari;
- modalità di ricorso alla libera professione aziendale come remunerazione delle prestazioni eccedenti l'orario di lavoro;
- Ecm;
- ruolo del collegio tecnico del dipartimento nelle verifiche e valutazioni dei dirigenti.

Permane ancora una fitta nebbia sulle condizioni del rinnovo del II biennio economico.

Abbiamo poi criticato l'atmosfera complessiva del testo che esprime preoccupazione, diffidenza, sospetto della parte datoriale nei confronti nostri e delle proposte che abbiamo avanzato per migliorare l'organizzazione del lavoro e favorire il contributo dei professionisti all'efficienza delle strutture.

Pretendiamo soltanto rispetto per il nostro difficile lavoro e remunerazioni dignitose.

Un testo più aggiornato sulla parte economica I biennio verrà fornito dall'Aran la prossima settimana nell'incontro che si svolgerà giovedì 21 aprile.

Arrivederci a Palermo.

(a cura della delegazione Anaa Assomed)

Incontri Aran-Sindacati del 27 aprile 2005

ULTIMI SCONTI SUL FRONTE CONTRATTUALE DEL QUADRIENNIO NORMATIVO E DEL I° BIENNIO ECONOMICO. AUSPICI PER IL II° BIENNIO ECONOMICO

Carissimi,

Si è svolto oggi all'Aran un ennesimo incontro per il rinnovo contrattuale.

L'argomento affrontato in prevalenza è stato il modo di remunerare le prestazioni richieste dalle Aziende che eccedono il normale orario di lavoro ed in particolare quelle volte ad assicurare la continuità assistenziale e l'emergenza (guardie, pronta disponibilità, lavoro comunque disagiato, straordinari).

Si è convenuto sulla necessità di rimanere all'interno di un recinto costituito dall'ordine economico di grandezza definito (incremento del 5.98% per il I° biennio), e dalle ultime linee di indirizzo tracciate dal Comitato di Settore.

Le soluzioni proposte dall'Aran e dal tavolo sindacale sono risultate ancora diverse.

Si sono decisi ulteriori e si spera definitivi incontri per il 9, 10 11 maggio 2005 per chiudere finalmente il contratto del quadriennio normativo e del I° biennio economico.

L'ANAAO ASSOMED auspica infine che le numerose dichiarazioni del Presidente Berlusconi, del neo Ministro Storace, del Ministro Baccini dell'Onorevole Sacconi, sulla necessità di affrontare finalmente il problema del rinnovo del II°biennio si traducano presto in operatività politica.

Il II° biennio scade infatti il 31/12/2005 ed i problemi da risolvere non sono soltanto quelli del recupero del potere di acquisto della categoria, del riconoscimento definitivo del disagio medico e del premio per la professionalità crescente, ma anche quelli dei contratti atipici nel delicato settore della sanità, dei rapporti sempre più subordinati del SSN nei confronti dell'Università (Facoltà di Medicina), del sempre più inadeguato ed inaccettabile sistema di formazione degli specialisti e dello status degli specializzandi.

(a cura della delegazione Anaa Assomed)

Siglata una bozza di intesa sul CCNL della dirigenza medica e veterinaria: si chiude il primo round

Dopo 40 mesi dalla sua scadenza naturale e sei mesi di trattativa si è giunti a siglare una bozza di intesa relativa al quadriennio normativo 2002-2005 e al I biennio economico 2002-2003 del III Contratto della Dirigenza Medico Veterinaria del Ssn.

“E’ stato molto difficile, talvolta abbiamo disperato, ma alla fine siamo riusciti a portare la trattativa con le Regioni e con l’Aran sui contenuti normativi ed economici che riflettono le legittime attese della nostra categoria; non è tutto risolto ma abbiamo aperto una fase nuova nel confronto tra aziende sanitarie e dirigenza sanitaria”. Questo è il primo commento di Serafino Zucchelli Segretario Nazionale Anaa Assomed che così prosegue:

“Con tenacia e responsabilità abbiamo contrastato ogni tentativo di ridurre il confronto sindacale ad un insieme di nuove regole tese a conseguire un vecchio obiettivo e cioè la massima produttività dei servizi, attraverso il massimo utilizzo della forza lavoro professionale, a parità di costi senza preoccuparsi della loro qualità, efficacia, appropriatezza e sicurezza. Ecco perché, mentre abbiamo rifiutato proposte di incremento dell’orario di lavoro a parità di retribuzione, nello stesso tempo ci siamo resi disponibili a dedicare una quota dell’orario riservato all’aggiornamento (26 ore/anno) prioritariamente per contribuire alla riduzione delle lista d’attesa, in coerenza con il trasferimento nel nuovo tabellare unico della dirigenza pubblica di una quota di retribuzione di risultato. Tale disponibilità è stata estesa anche oltre l’orario di lavoro dovuto di 34 + 4 ore settimanali, attraverso una pattuizione delle modalità di accesso e di remunerazione (60 euro/ora lorde) a prestazioni assistenziali rese in libera professione aziendale.

Con le stesse finalità abbiamo costantemente riproposto sul tavolo contrattuale tutte quelle soluzioni, oggi tecnicamente possibili ed economicamente sostenibili, di **miglioramento degli standards assistenziali**, soprattutto quelli relativi alle attività connesse all’urgenza-emergenza. In queste situazioni ambientali particolarmente difficili, si produce non solo la maggior parte del disagio professionale, la fatica fisica e psichica delle guardie, delle reperibilità, mal retribuite, quando retribuite, ma anche l’inefficacia e non sicurezza delle prestazioni rese che motiva le insoddisfazioni e la sfiducia dei cittadini e li spinge sempre più spesso a devastanti azioni di ritorsione per vera o presunta malpractice.

Purtroppo abbiamo dovuto registrare una sostanziale indisponibilità politica delle regioni ed una insufficienza tecnica nei dati di riferimento (numero di guardie e pronte disponibilità) che non ci ha consentito di definire, fin dal primo biennio una Retribuzione Aggiuntiva per il Disagio (RAD), ferma restando l’impegno contrattuale ad affrontare la questione nel secondo biennio. Con la previsione di nuovi obblighi di tutela assicurativa in capo alle aziende, compresa la ritorsione per colpa grave e la specifica indicazione a formalizzare attività aziendali dedicate al risk management, abbiamo risposto non solo alla legittima richiesta di tutela dei medici, ma anche all’esigenza condivisa di garantire ai pazienti sicurezza delle prestazioni e certezza dei risarcimenti laddove dovuti.

E’ stato altresì rivisitato tutto il **sistema delle verifiche** sancendo il principio che, pur essendo la Dirigenza Medica sottoposta ad una doppia valutazione, annuale sui risultati dal Nucleo di Valutazione e triennale e a fine incarico di carattere professionale dal Collegio Tecnico del

Dipartimento, solo il secondo può determinare eventuali sanzioni che intervengono sulla revoca degli incarichi.

Gli oneri della **formazione permanente** (ECM) sono a carico delle aziende che in tal modo devono garantire ai propri dirigenti l'accesso al numero e tipologia di crediti previsti dalla normativa nazionale.

Sui **contenuti economici** la costruzione del nuovo tabellare che ha utilizzato tutto il 5,66% degli incrementi contrattuali e il conglobamento di parti accessorie della retribuzione (posizione, risultato, RIA) ha creato i presupposti per una certezza sulla entità e corresponsione degli arretrati e per incrementare la retribuzione di riferimento a fini previdenziali (Quota A,TFR) degli attuali e prossimi dirigenti in quiescenza.

“Esprimo - conclude Serafino Zucchelli - una **contenuta soddisfazione** per come si avvia a conclusione questo primo round contrattuale che interessava un biennio quasi doppiato. Resto convinto che, con più coraggio e meno miopie della parte pubblica, si poteva fare di più e meglio, nel rispetto delle compatibilità economiche e nell'interesse delle stesse aziende. Non ho dimenticato gli impegni assunti e fin da adesso dichiaro che, per quanto ci riguarda, la trattativa del secondo biennio riparte dal riconoscimento economico del disagio e della professionalità crescente, valutata e verificata”.

NOTA: L'ITER DEL PROVVEDIMENTO

Il testo siglato il 12 maggio rappresenta una bozza di intesa per la predisposizione dell'ipotesi di contratto e dovrà trovare conferma nell'apposito atto di indirizzo del Comitato di settore in corso di emanazione.

Dopo la successiva approvazione da parte del Consiglio dei Ministri dell'atto di indirizzo, i sindacati firmeranno all'Aran la preintesa e da qui prenderà il via l'iter formale: il testo del contratto sarà esaminato dalla Corte dei Conti per la certificazione, per poi essere licenziato definitivamente dal Governo.

Solo allora i sindacati firmeranno il contratto che entrerà in vigore dal giorno successivo.

CIRCOLARE INFORMATIVA *del Segretario Nazionale - 21 settembre 2005*

AGGIORNAMENTI SUL CONTRATTO DI LAVORO

Carissimi,

da notizie in nostro possesso risulta che il contratto della dirigenza medica approvato dal Consiglio dei Ministri venerdì 16 settembre, ad oggi non è stato ancora inviato alla Corte dei Conti come preannunciato al termine della riunione: per questo passaggio si dovrà attendere fino a quando il Comitato di settore non si pronuncerà sui chiarimenti richiesti dal Governo e allegati al testo dell'approvazione.

Successivamente le risposte dovranno essere inviate a Palazzo Chigi, che le ha richieste, e solo allora l'Aran potrà trasmetterle alla Corte dei Conti, unitamente ai suoi precedenti chiarimenti inviati al ministero dell'Economia subito dopo la pausa estiva.

Come potete intuire i tempi dell'iter burocratico per l'approvazione definitiva del contratto rischiano seriamente di dilatarsi fino a rendere difficile la possibilità che vengano corrisposti gli aumenti nella busta paga di novembre.

Con queste premesse non possiamo che confermare ancora una volta il calendario delle proteste diffuso nei giorni scorsi e vi invito a illustrare presso tutti i colleghi, in sede di segreterie regionali e consigli regionali, nonché nei posti di lavoro, lo stato dell'arte e i possibili pericoli che si prospettano.

Per quanto riguarda il II biennio economico vi informo che nel pomeriggio di oggi è prevista una riunione del Comitato di Settore per la discussione dell'atto di indirizzo la cui approvazione ufficiale è però demandata ad un ulteriore passaggio al Consiglio dei Ministri. Se questo passaggio non dovesse verificarsi entro il 4 ottobre, sarà inevitabile il sit-in di fronte al Ministero della salute e se l'Aran non dovesse aprire le trattative per il II biennio entro il 17 ottobre, effettueremo la giornata di sciopero nazionale.

Sarete tempestivamente aggiornati attraverso circolari informative o attraverso il sito www.anaao.it di tutte le eventuali novità delle prossime ore.

Prepariamoci, però, vista la complessità del percorso descritto, alla necessità di una quasi certa mobilitazione per dar vita ad azioni sindacati vere e utili.

Saluti


Serafino Zucchelli