

# quotidianosanità.it

Martedì 13 MARZO 2018

## Contratto dirigenza. “Aumenti siano in linea con Pubblico Impiego, discrimi sarebbero inaccettabili. Serve azione forte su condizioni di lavoro”. Intervista a Costantino Troise (Anaa)

***Alla vigilia del nuovo incontro all'Aran il segretario nazionale dell'Anaa Assomed fa il punto della situazione ponendo l'accento su quelle richieste dei sindacati che "non possono rimanere inevase". A partire dall'esigibilità stessa del contratto, perché "non è ammissibile che il giorno dopo la firma ogni Regione, Azienda, Direttore generale si muova come meglio crede". L'obiettivo è quello di chiuderlo entro la sua scadenza naturale per "mettere basi solide per quello del 2019-2021".***

Certezza di risorse economiche per il rinnovo contrattuale che consentano l'inserimento nel computo complessivo della massa salariale della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria del valore della indennità di esclusività di rapporto col Ssn, miglioramento delle condizioni di lavoro con una definizione più puntuale dei carichi di lavoro e con l'introduzione di meccanismi per ridurre il disagio lavorativo; recupero del ruolo del sindacato nelle attività aziendali per riconquistare la capacità di incidere e far rispettare i diritti sanciti da leggi e contratti.

E ancora, un Contratto esigibile, un tetto ai contratti precari e il recupero delle risorse accessorie congelate dalla legge di riforma sul pubblico impiego e anche un modello organizzativo che possa contare su risorse extra contrattuali, per sostenere le innovazioni. È un piatto ricco di richieste quello che **Costantino Troise**, segretario nazionale dell'Anaa Assomed mette sul tavolo della contrattazione per il rinnovo del Ccnl che sta muovendo i primi passi. Domani le parti si incontreranno all'Aran e alle risposte che dovrebbero arrivare dal Mef è legato il futuro di questa tornata contrattuale. Le richieste dei sindacati non possono rimanere inevase, sottolinea Troise in questa intervista perché “partire con il piede sbagliato rischia di pregiudicare tutta la trattativa”.

### **Dottor Troise, la stagione contrattuale sta entrando nel vivo. Domani è previsto un nuovo incontro all'Aran. Quali sono i temi all'ordine del giorno?**

Il primo è quello sulle risorse economiche. Abbiamo chiesto chiarimenti sulla certezza dei fondi per il rinnovo contrattuale. Soprattutto, vogliamo capire se il 3,48 di aumento messo sul piatto per tutto il pubblico impiego e calcolato sulla massa salariale, comprenda o meno anche l'indennità di esclusività di rapporto. Se così non fosse l'incremento per la Dirigenza medica e sanitaria si fermerebbe al 2,94. Sarebbe un discrimine inaccettabile e incomprensibile. Non è ammissibile che per noi e solo per noi, da oggi in poi, il calcolo cambi e le regole diventino riduttive. Per questo mi auguro che domani le Regioni con il Mef ci diano un segnale di apertura. Anche perché occorre dare spazio agli altri contenuti contrattuali: sul tappeto c'è il nodo della valorizzazione di un ruolo e di un lavoro che nei livelli retributivi trova un punto di misura e nelle condizioni di esercizio un limite non valicabile.

### **Ossia?**

Mi spiego, il 3,48 di incremento già di per se non basta a recuperare il potere di acquisto e il taglieggiamento dei fondi accessori che si è realizzato in questi ultimi 8 anni, ma perlomeno consente di dare un po' di ristoro economico e di ripartire per il prossimo Contratto già alle porte, ossia quello del 2019-2021. Possiamo infatti dire che la fine dell'uno si lega all'inizio dell'altro. Quindi è auspicabile che ci sia una solida base di partenza.

### **Una volta sciolto il nodo delle risorse economiche cosa vi aspettare da questo Contratto?**

Un'azione forte sulle condizioni di lavoro: sono diventate per noi la sfida più importante da affrontare, anche perché vanno peggiorando giorno dopo giorno. Il quadro è realmente preoccupante, perché la carenza di organici devastante, dovuta al blocco del turn over ed all'esodo pensionistico ormai avviato, fa sì che i carichi di lavoro si riversino pesantemente su chi rimane a lavorare in ospedale. La gobba demografica sta desertificando le corsie e il cumulo previdenziale alle porte non potrà che costituire un fattore di peggioramento. Insomma, sarà una *débâcle* se non troveremo energie giovani adeguate per numero e per qualità a sostenere i carichi di lavoro, impresa resa difficile anche dal flop del sistema della formazione post laurea che sta riducendo la disponibilità di medici specialisti. Pensiamo poi che già oggi produciamo 7 milioni di ore di lavoro all'anno in eccedenza rispetto al debito contrattuale. Ore in più non retribuite e che forse non potranno mai essere recuperate. Ci sono ferie non godute che se venissero cumulate si misurerebbero in anni da recuperare. A tutto questo aggiungiamo il grandissimo problema del rispetto della normativa europea sugli orari di lavoro, che non è ancora applicata omogeneamente in tutte le strutture del Ssn e anche il problema dei turni di guardia e delle reperibilità. L'avanzare dell'età media del personale, oggi per i medici al top mondiale, non è un fattore neutro per quanto riguarda l'efficacia e la sicurezza delle cure. Parliamoci chiaramente ma chi vorrebbe farsi operare alla alba in urgenza da un chirurgo ultra 65enne che magari ha già lavorato tutta la notte?

### **Temi di cui si parla da anni ...**

Certamente, ecco perché se non si interviene con forza, con lo strumento del Contratto non si risolveranno mai. Vanno messi dei limiti di età per poter effettuare i turni di guardia notturni ed un tetto al numero di reperibilità, oggi affidato alla discrezione delle Aziende che troppo spesso sfiorano i limiti contrattuali dei 10 turni al mese. Soprattutto occorre recuperare nelle aziende un sistema di relazioni sindacali che la Legge Brunetta ha distrutto. Oggi le Aziende fanno quello che vogliono, al massimo informano le rappresentanze sindacali, ma non esistono più concertazione e contrattazione. Il sindacato deve recuperare un ruolo nelle Aziende perché solo così sarà possibile garantire i diritti e le legittime aspettative.

### **Torniamo al Contratto. Altri punti da risolvere?**

L'esigibilità del Contratto stesso. Abbiamo bisogno di certezze. Il Contratto è un atto di natura privata, è un patto tra le parti. Non è ammissibile che il giorno dopo la firma ogni Regione, Azienda, Direttore generale si muova come meglio crede. Abbiamo la necessità di chiuderlo entro la sua scadenza naturale e comunque prima che arrivi in Parlamento la legge di bilancio 2019 ossia entro l'estate. Anche per evitare nuove sorprese sui fondi contrattuali e sulle risorse accessorie. Con questo Contratto dobbiamo mettere basi solide per quello del 2019-2021.

I dipendenti pubblici, e quindi i medici ed i dirigenti sanitari dipendenti, sono stanchi: bloccare per dieci anni i diritti contrattuali non ha pagato, e credo che lo dimostra anche il risultato di queste elezioni. Siamo remunerati sempre meno e trattati sempre peggio. Il Contratto quindi non può più aspettare, anche per recuperare un clima di collaborazione e di fiducia, prerequisiti di una maggiore efficienza ed efficacia della sanità pubblica. Credo anche che il Contratto collettivo nazionale consentirebbe di recuperare elementi di verticalità in un sistema sanitario che si va sempre più decentralizzando e frantumando.

### **Un'ultima domanda, cosa manca veramente alla categoria medica?**

Vedere premiato il merito professionale. Oggi lo sviluppo di carriera è prevalentemente di tipo verticale e gestionale, con i benefici che ne conseguono. Ma un professionista per essere valutato e premiato, anche da un punto di vista remunerativo, non necessariamente deve raggiungere il livello di Direttore di struttura complessa o semplice. Chi è un ottimo medico, ha alte competenze ed elevati livelli di formazione dovrebbe vedersi riconosciuti gli stessi benefici, anche al di là dei percorsi di carriera riconosciuti, peraltro ormai fortemente diminuiti. E manca il riconoscimento di un ruolo nei processi decisionali che possa rompere la prigione di fattore produttivo in cui è costretto da una certa cultura aziendalista ormai imperante.

**E.M.**