

Nuovo CCNL della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria. **VIZI E VIRTÙ. DOVE STA LA VERITÀ?**

Sin da subito dopo la firma del Nuovo CCNL, i tre Sindacati che non lo hanno firmato hanno sollevato e diffuso ovunque una mole di critiche sui suoi contenuti, addossando ai Sindacati firmatari ogni genere di responsabilità in ordine ai peggioramenti che a loro giudizio esso introdurrebbe. Tali critiche sono non solo approssimative e superficiali in generale, ma in alcuni loro aspetti anche completamente fuorvianti, in quanto non corrispondenti alla realtà dei fatti.

Negli ultimi giorni esse sono divenute tali da obbligare ad una risposta, perché rischiano di creare confusione e smarrimento in tutti i Dirigenti ai quali il Nuovo CCNL si applicherà, i quali non meritano, dopo oltre 10 anni di vacanza contrattuale, ulteriori frustrazioni o disorientamenti.

Proviamo dunque a fare chiarezza e sgomberare il campo dalle inesattezze nei dettagli delle “colpe” delle quali, con la firma di questo Nuovo CCNL, i Sindacati che lo hanno firmato, secondo le accuse loro rivolte, si sarebbero macchiati, mentre invece, con tale firma, si sono responsabilmente assunti il compito non facile di assicurare un contratto che altrimenti, nel clima anche politico che si sta oggi manifestando, come essi avevano ampiamente già informato i loro Iscritti, avrebbe rischiato di essere ulteriormente rimandato a data da destinarsi.

OSSERVAZIONI CRITICHE DELLE SIGLE SINDACALI NON FIRMATARIE	RISPOSTA DELLE SIGLE SINDACALI FIRMATARIE
<p><u>1^ Critica</u> “Ridimensiona pesantemente il ruolo delle rappresentanze sindacali in sede locale, nei fatti ridotte a semplici uditori delle iniziative datoriali, senza la possibilità di poter interloquire in proposito e incentivando il rinvio a “discipline legislative regionali”, anticamera dell’autonomia differenziata anche in materia contrattuale”.</p>	<p><u>Risposta</u> Non è assolutamente vero. Il ridimensionamento del ruolo delle rappresentanze sindacali in sede locale non è affatto conseguenza del Nuovo CCNL, bensì dell’obbligato recepimento contrattuale di disposizioni imperative di Legge (D.Lgs. 75/2017, Legge Madia, etc.), contro le quali, all’epoca della loro emanazione, non si ricordano tante levate di scudi da parte di chi oggi critica e pontifica, mentre le OO.SS. firmatarie ne avevano sollevato le pesanti ricadute sui Pubblici Dipendenti. Anzi, è incontrovertibilmente vero il contrario: con il Nuovo CCNL, entro i limiti del possibile, tali disposizioni legislative sono state, e non poco, mitigate.</p>
<p><u>2^ Critica</u> “Riorganizza la carriera del medico, ma ne stoppa la crescita con limitazioni quantitative eccessive degli incarichi dirigenziali più elevati, siano essi manageriali o professionali, inibendo</p>	<p><u>Risposta</u> È vero esattamente il contrario. - Introduce la possibilità di attivare complessivamente circa 2.600 nuove</p>

<p>la necessaria osmosi tra i due percorsi di sviluppo e lasciando il Direttore Generale libero di assegnare gli incarichi di maggior contenuto professionale senza aver preventivamente fissato le regole cui anche il medesimo deve soggiacere, affinché le sue scelte non risultino essere il mero esercizio dell'arbitrio, in barba alla tanto sbandierata, ma solo a parole, meritocrazia".</p>	<p>posizioni di Altissima Professionalità a Valenza Dipartimentale, con retribuzione di posizione fissa pari alle U.O. Semplici a Valenza Dipartimentale, e circa 6.100 nuove posizioni di Alta Professionalità all'interno delle U.O. Complesse, con retribuzione di posizione fissa pari alle U.O. Semplici interne delle U.O. Complesse.</p>
<p><u>3^ Critica</u> "Vincola la presenza in servizio nell'ambito di un orario di lavoro di fatto senza regole, la cui quantificazione media di 48 ore settimanali è incrementata fino ad un periodo di riferimento semestrale".</p>	<p><u>Risposta</u> Non è assolutamente vero. Il Nuovo CCNL non vincola affatto la presenza in servizio a 48 ore medie settimanali. Le 48 ore medie settimanali sono il limite massimo raggiungibile nel rispetto delle disposizioni della Comunità Europea e comunque devono essere rispettate le disposizioni sui riposi giornalieri e settimanali. L'unica cosa che è cambiata è la misura del periodo temporale che viene utilizzato per il calcolo della media, periodo temporale che semplicemente, potendo anche consentire una maggior flessibilità anche a favore dei Colleghi, è stato portato da 4 mesi a 6 mesi, mentre peraltro il D.Lgs. 66/2003, ben più ampiamente, prevede tale flessibilità fino a 12 mesi, che è stato ben ritenuto di non raggiungere.</p>
<p><u>4^ Critica</u> "Consente che la pronta disponibilità possa essere utilizzata anche oltre gli attuali servizi notturno e festivo mantenendo un livello di sotto retribuzione della pronta disponibilità".</p>	<p><u>Risposta</u> Non è assolutamente vero. - L'utilizzo diurno della P.D. non è stato affatto introdotto dal Nuovo CCNL, bensì è stato sempre contrattualmente possibile dal 1996 ad oggi. Il Nuovo CCNL, al contrario, non solo rende più chiaro il diritto alla remunerazione di tali P.D. "diurne", ma riafferma con maggior forza il diritto al recupero orario di tutte le P.D. Questo perché, nel Nuovo CCNL, in considerazione delle risorse economiche limitate, si è fatta la scelta di concentrare le risorse sul disagio notturno e festivo lavorato, quindi sulle guardie. Non solo: il Nuovo CCNL introduce comunque la possibilità, in trattativa aziendale, di remunerare tutte le P.D. con indennità superiori a quelle stabilite a livello nazionale.</p>

<p><u>5^ Critica</u> “Elimina il riposo di 11 ore consecutive qualora il dirigente medico sia chiamato in servizio di pronta disponibilità poiché la chiamata sospende (non interrompe) il riposo”.</p>	<p><u>Risposta</u> Non è assolutamente vero. È la Legge che in questo caso sospende il riposo di 11 ore (L. 133/2008, art. 41, comma 4). Le ore mancanti vengono recuperate subito dopo la conclusione dell’attività in P. D. Il Nuovo CCNL ha inoltre introdotto un importantissimo principio finora mai normato, consistente nel fatto che dopo una P.D. notturna, il dirigente può riprendere il servizio solamente nel pomeriggio successivo.</p>
<p><u>6^ Critica</u> “Trasforma dà diritto a concessione la fruizione di 15 giorni continuativi di ferie durante il periodo estivo”.</p>	<p><u>Risposta</u> Non è assolutamente vero. Dal CCNL del 1996 i 15 gg. di ferie estive sono un diritto, salvo improvvise e importanti esigenze di servizio. Tale diritto è stato confermato.</p>
<p><u>7^ Critica</u> “Esclude che l’aspettativa per l’assunzione di altro incarico, durante il relativo periodo di prova, sia un diritto ma la rende una concessione dell’amministrazione”.</p>	<p><u>Risposta</u> Quest’accusa è surrettizia e fuorviante. Premesso che da sempre la Legge non ha mai previsto la concessione dell’aspettativa durante il periodo di prova per l’assunzione di altro incarico, tranne nei casi di assunzione di direttore di U.O.C., il Nuovo CCNL, pur non avendo potuto ristabilire un diritto contrattuale (all’aspettativa) degli altri Dirigenti, comunque nel tempo sempre meno rispettato, ne ha sancito chiaramente un altro, molto più essenziale (quello della certezza del posto di lavoro) e ne ha introdotto un altro, altrettanto importante (quello dell’esonero dal periodo di prova per i Dirigenti con anzianità di servizio superiore a 12 mesi, anche a tempo determinato! E/o con soluzione di continuità). Ribadito che il previgente articolato contrattuale (nel caso della Dirigenza Medica l’Art. 10 CCNL 10.2.2004, come integrato dall’art. 24 CCNL 3.11.2005, comma 8 lett. b), proprio in mancanza di basi legislative, è stato via via svuotato di applicabilità, il Nuovo CCNL, all’art. 12, prevede (c. 12) l’esonero dal periodo di prova dei <i>“dirigenti che abbiano svolto periodi di rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato e almeno superiori a dodici mesi o che lo abbiano già</i></p>

	<p><i>superato, in rapporti di lavoro subordinato anche a tempo determinato, nella medesima qualifica e disciplina, presso Aziende o Enti del comparto.”, nonché (c. 13) l’esonerabilità dei “dirigenti che abbiano svolto periodi di rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato e almeno superiori a dodici mesi o che lo abbiano già superato, in rapporti di lavoro subordinato anche a tempo determinato, nella medesima qualifica e disciplina presso altra amministrazione pubblica”.</i></p>
<p><u>8^ Critica</u> “Nella costituzione di fondi unici verticali per le categorie della dirigenza sanitaria cui si applica il contratto – non già armonizzati, secondo legge, ma unificati -, ammette che la retribuzione della dirigenza sanitaria non medica e della dirigenza infermieristica siano finanziate sostanzialmente con i fondi della dirigenza medica, stante la penuria delle loro dotazioni di provenienza”.</p>	<p><u>Risposta</u> Non è assolutamente vero. Dai dati del Conto Annuale dello Stato, pubblicati dal Ministero Economia e Finanze, risulta che la posizione fissa media pro capite dei medici risulta la più bassa, in alcuni casi anche in modo significativo, rispetto a quella dei veterinari, della dirigenza sanitaria e della dirigenza delle professioni infermieristiche. Per un semplice principio dell’aritmetica elementare, il finanziamento delle retribuzioni di ciascuna categoria dirigenziale, anche a fronte di eventuali variazioni proporzionali tra le stesse, troverà quindi per la dirigenza medica, un equilibrio almeno invariato rispetto al panorama attuale.</p>
<p><u>9° Critica</u> “Prevede che la parte fissa della retribuzione di posizione, definita in valori identici per tutti i dirigenti dell’area, sia soggetta a cospicui squilibri tra i singoli dirigenti a seconda della categoria professionale di appartenenza e che il relativo finanziamento avvenga non già con il ricorso a nuove risorse ma attingendo a quelle già disponibili, svuotando in tal modo le risorse disponibili per finanziare gli elementi accessori della retribuzione”.</p>	<p><u>Risposta</u> Non è assolutamente vero. Il nuovo CCNL prevede che la contrattazione integrativa aziendale può decidere di traslare nel fondo di posizione fino al 30% del fondo di risultato unico. Inoltre la traslazione di parte del fondo di posizione variabile aziendale nella parte fissa determina significativi vantaggi previdenziali e un significativo incremento del TFS (trattamento di fine servizio). Tutto ciò, quindi, costituisce un vantaggio concreto per tutta la dirigenza a cui si applica il Nuovo CCNL.</p>