



Relazione Commissione SSN - Università Direzione Nazionale Genova 17-18 Marzo 2023

Rapporti tra dirigenza SSN e personale docente universitario

Il rapporto di lavoro ed il ruolo dei dirigenti SSN e quello dei docenti universitari sono disciplinati da norme profondamente diverse.

DIRIGENTI del SSN

- Rapporto di lavoro disciplinato da contratti (nazionali e decentrati)
- Ruolo unico della dirigenza
- Datore di lavoro: Azienda Sanitaria.
- Titolo per partecipare al concorso : specializzazione equipollente o affine
- Concorso pubblico per la Direzione delle Strutture Complesse
- Progressione di carriera regolata da contratti
- Dinamica di retribuzione soggetta a vincoli economici
- Orario di lavoro disciplinato da contratti e leggi
- All'assunzione, spesso il singolo non porta nei fondi una dote economica che garantisca la carriera
- Le assunzioni soggiacciono a limiti di spesa definiti per legge.

I DOCENTI UNIVERSITARI

- Ordinamento autonomo garantito dalla Costituzione (art. 33).
- Datore di lavoro Ministero dell'Università.
- Si accede per concorso e per “Settori Scientifico Disciplinari” (non del tutto sovrapponibili alle specializzazioni).
- Non sono contrattualizzati
- Trattamento economico adeguato periodicamente (classi e scatti)
- Inquadrati in ruoli diversi:
 - Professore di I fascia - II fascia
 - Ricercatore a tempo indeterminato /assistanti universitari /tecnici laureati (ruoli ad esaurimento)
 - Ricercatore a tempo determinato a)
 - Ricercatore a tempo determinato b) : la dote economica per il passaggio a professore di II fascia è già presente all'atto dell'assunzione
 - Professore straordinario a tempo determinato (finanziamenti privati)

I DOCENTI UNIVERSITARI

- Norma di riferimento: D.lgs 517/99
- Garantisce ai professori di I fascia una struttura semplice o complessa o un *“programma assistenziale assimilato a struttura semplice o complessa”*.
- Tali incarichi non prevedono selezioni ma solo l'intesa tra Rettore e Direttore Generale.
- Analoghe possibilità (ma non garanzie) sono previste per i professori di II fascia.
- Elasticità e libertà negli orari di lavoro: facoltà garantita dalla Costituzione
- Le assunzioni sono soggette a vincoli di spesa, ma tali vincoli possono essere superati ricorrendo a finanziamenti *“esterni”*.

CRITICITA'

- Diversità difficilmente armonizzabili
- Norme scritte in un linguaggio generico e piuttosto confuso
- Non aggiornate
- Dettagli applicativi demandati a convenzioni tra Regioni ed Università (*Protocolli d'intesa*)
- Diversi nelle varie realtà: elemento comune l'essere fortemente sbilanciati a favore dell'Università.
- Utilizzo della didattica come “*passepartout*” per l'accesso del personale universitario nelle strutture assistenziali SSN con ruoli preminenti

SOLUZIONI IPOTIZZABILI

Diverse soluzioni: dalla modifica delle leggi nazionali al presidio delle attuali disposizioni a tutti i livelli a valle

La prima soluzione sarebbe maggiormente risolutiva: necessita di un forte mandato da parte della nostra Associazione, anche in ragione del raccordo e del necessario confronto con l'Ufficio Legislativo

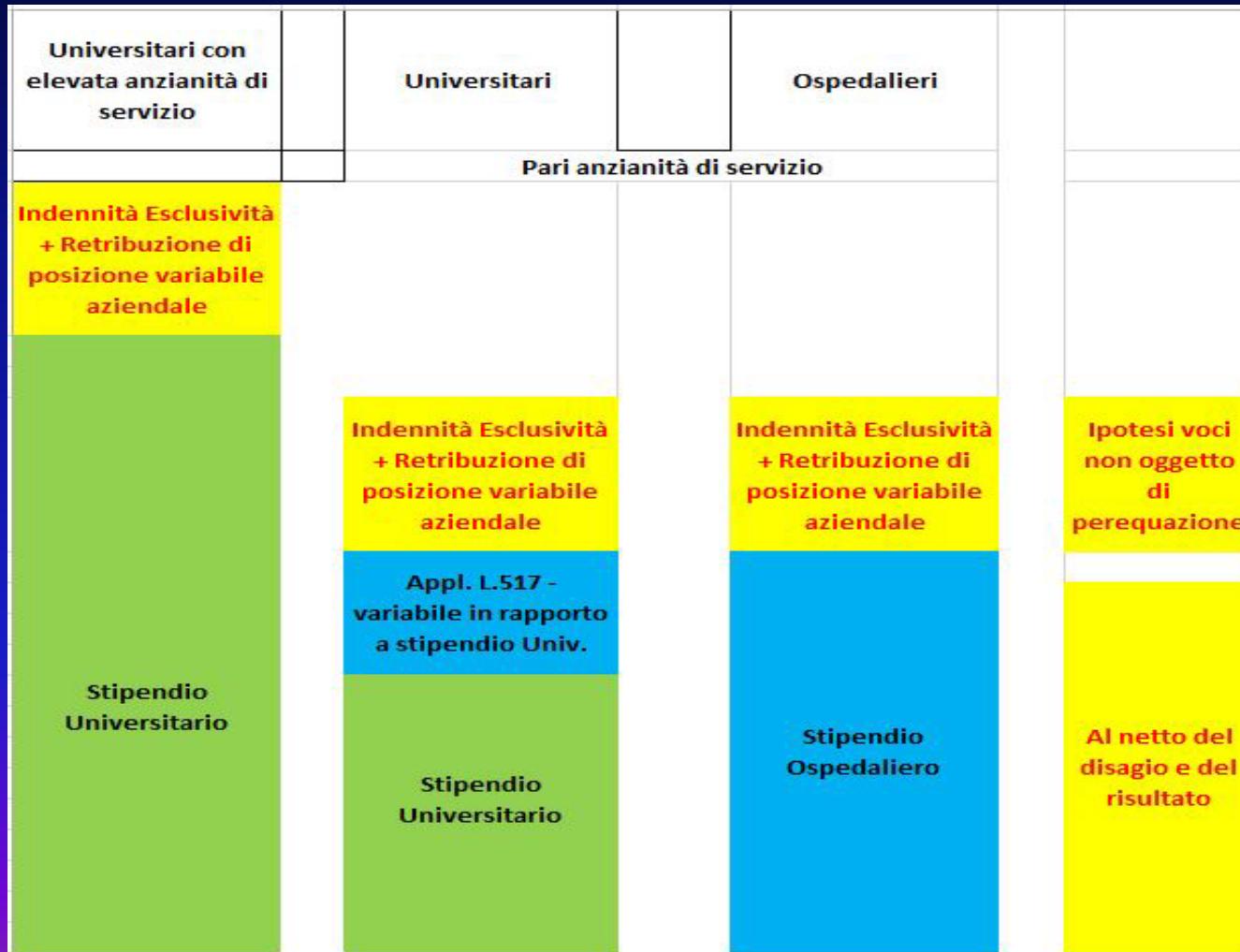
Sarebbe auspicabile far leva sugli aspetti economici e sugli sprechi derivanti da una cattiva gestione della materia evidenziando altresì i vantaggi di soluzioni condivise. Particolarmente utile a tale proposito fare riferimento ai rilievi delle Sezioni Controllo Regionali della Corte dei Conti (es. Sardegna)

La seconda soluzione richiede certamente una formazione specifica dei quadri sindacali e molto impegno a livello decentrato.

CRITICITA' IN DETTAGLIO

- Programmazione assunzioni non condivisa tra i due enti
- Disomogeneità tra specialità e settori scientifici disciplinari
- Partecipazione dell'Università ai risultati di gestione dell'Azienda.
- Superamento delle difformità economiche e delle disuguaglianze da stato giuridico del personale
- Clinicizzazione (caso particolare: l'ospedaliero che passa universitario)
- Le commissioni di concorso
- Proposte d'incarico e selezioni nelle aziende miste
- Mancato presidio Protocolli d'Intesa / Atti aziendali
- Utilizzo fondi contrattuali per retribuire assistenza universitari
- Definizione orari attività assistenziale universitari e loro attestazione

DIFFORMITA' ECONOMICHE



Didattica e tutoraggio dei dirigenti SSN nei confronti degli studenti e degli specializzandi, anche in relazione alle assunzioni previste dal Decreto Calabria

- CRITICITA'

- La didattica è una prerogativa del personale SSN riconosciuta dalla legge
- Nel panorama nazionale l'attività didattica del personale SSN difficilmente è regolamentata, formalizzata, riconosciuta e soprattutto retribuita
- La Regione Lombardia è quella dove è presente l'esperienza più avanzata in Italia
- Presenza sporadica di regolamenti che definiscono l'attività di turoraggio degli specializzandi da parte del personale SSN

- CRITICITA'

- Mancanza dati sulla composizione e sul funzionamento degli osservatori regionali sulla formazione specialistica
- Accreditamento e valutazione delle scuole di specializzazione
- Difficoltà nella definizione delle reti formative
- Difficoltà applicative Decreto Calabria
- Scarso «*appeal*» di alcune specializzazioni
- Mancata retribuzione delle scuole di specializzazione non mediche
- Difficoltà nel definire l'autonomia dello specializzando
- Problematiche medico legali legate al tutoraggio

SOLUZIONI IPOTIZZABILI

- Revisione norme nazionali (*retribuzione delle scuole non mediche*)
- Presidio Protocolli d'intesa regionali
- Presidio Osservatori regionali formazione (*composizione/funzionamento*)
- Definizione livelli di autonomia e conseguenti responsabilità (*parere legale*)
- Definizione nel CCNL dello «status» dello specializzando assunto ex D. Cal.
- Riconoscimento, definizione modalità tutoraggio e sua retribuzione (*CCNL*)
- Acquisizione e diffusione «*buone pratiche*» esistenti (*Lombardia, Toscana*)

I dati della recente survey a cura di ANAAO Giovani dimostrano che il Decreto Calabria – pur considerando i suoi limiti applicativi – può essere considerato uno strumento utile al fine di introdurre precocemente i colleghi più giovani nel SSN. Va comunque implementato ed armonizzato rispetto alle norme vigenti, sia dal punto di vista della responsabilità professionale che delle garanzie del corretto compimento del percorso formativo. Alcune norme relative allo status dello specializzando assunto e ai livelli di autonomia dovrebbero trovare un quadro di riferimento anche nel CCNL.