

LAVORO & PROFESSIONE

A PAG. 33

RICERCA. Irccs Santa Lucia: oltre 250 pubblicazioni realizzate in un solo anno

A PAG. 34

SERVIZI. Le risposte degli esperti ai quesiti dei lettori e i concorsi per il Ssn

A PAG. 35

CASSAZIONE. È vietato escludere i sindacati minori dalle trattative aziendali

Apertura formale dei rinnovi 2006-2009 a metà febbraio con la richiesta di maggiori finanziamenti

Contratti, una partenza al ralenti

LA RICETTA DELL'ANAAO

Le nostre tre sfide: sicurezza, meriti, salari

DI CARLO LUSENTI *

I rinnovi contrattuali, sempre troppo a lungo attesi in un Paese perennemente in ritardo, producono a ogni tornata un vasto ed eterogeneo elenco di aspettative tra i lavoratori interessati (entro certi limiti è fisiologico che l'attesa alimenti il desiderio, al di là di questi determina diversi sentimenti).

Speranze e richieste naturalmente tutte legittime e motivate, ma a volte non pertinenti, perché riferite a temi che trovano orientamento e soluzione in fonti legislative nazionali e regionali, a volte eccedenti il quadro economico e normativo all'interno del quale si sviluppa il confronto tra le parti, a volte troppo specifiche e puntiformi, non percepite come problemi di categoria.

Questo è il primo problema da risolvere alla vigilia di una trattativa per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro: fare una sintesi e un elenco di priorità, essere in sintonia con i bisogni della categoria che si rappresenta senza scrivere l'elenco del telefono, essere ambiziosi e ragionevoli, rigorosi e realisti.

Le priorità si esprimono con parole che diventano bandiere, e quindi quali sono le parole d'ordine del prossimo contratto? dietro quali insegne ci incamminiamo? Penso ne bastino tre: sicurezza, merito e salario.

Più sicurezza vuol dire:

- lotta al precariato anche negli ospedali, che, da tempo giunto a livelli inaccettabili, interrompe la catena di trasmissione delle competenze, riducendo la qualità dei servizi oltre a mortificare e spegnere le più giovani energie professionali;
- puntuale rispetto di norme contrattuali e

IN VISTA DEI RINNOVI CONTRATTUALI

Le nostre tre sfide: sicurezza, meriti, salari

► legislative, per superare una deregulation che non serve a garantire più efficienza, ma piuttosto crea condizioni diffuse di illegittimità che non raramente sfociano nell'illegalità;

- sostenere una politica degli organici che, al netto della necessaria riorganizzazione della rete ospedaliera, e dopo anni di blocco sancito da leggi di bilancio fatte con puri fini di razionamento, garantisca condizioni organizzative sicure per medici e pazienti;
- il puntuale rispetto delle norme nazionali ed europee che definiscono i criteri per una organizzazione del lavoro che salvaguardi la salute degli operatori e garantisca ai cittadini di essere assistiti da personale in condizioni psicofisiche adeguate ai difficili compiti che svolgono;

- la diffusione in tutte le aziende sanitarie di sistemi di prevenzione e salvaguardia del rischio clinico, dalle unità di risk management ad adeguate coperture assicurative, da procedure affidabili di gestione del contenzioso alla definizione di procedure validate dalle istituzioni (aziende o regioni) per l'informazione dei pazienti e l'acquisizione del consenso ai trattamenti sanitari;
- riconoscere e valorizzare, dopo nove anni di fermo, l'impegno di chi libera mente sceglie di dedicare tempo e competenza professionale in modo esclusivo all'ospedale pubblico.

Riconoscere e premiare il merito significa:

- liberare dalle influenze della politica

partitica la gestione delle aziende sanitarie, a partire dai sistemi che scelgono i clinici chiamati ad assumere responsabilità gestionali, lasciando alla responsabilità politica delle istituzioni il difficile compito di definire risorse e strategie;

- rafforzare i contenuti contrattuali che si occupano di valorizzare la crescita professionale legata al saper fare, che riguarda tutti i medici e che prescinde dall'assunzione di responsabilità gestionali;
- diffondere in tutte le aziende sanitarie e rendere omogenei e condivisi i percorsi di valutazione, professionale e produttiva, già ampiamente e analiticamente definiti nel contratto vigente, ma

spesso ignorati o applicati in modo distorto e punitivo;

- di nuovo premiare adeguatamente chi, con una scelta che è prima di tutto di valore, riconosce l'ospedale come il luogo privilegiato per l'impegno professionale.

Infine il salario.

Il tema dell'adeguamento salariale, dopo quindici anni di stretta politica dei redditi contemporanea a 3 lustri di inflazione reale molto distante da quella certificata, attraverso tutte le categorie di lavoratori, in particolar modo quelli dipendenti che non anno usufruito dei vantaggi (più autonomia e più furbizia, se non meno onestà) di cui godono i lavoratori autonomi.

I medici, seppur in condizioni meno drammatiche, vivono allo stesso modo, questo problema, acuito dall'eccezionale sacrificio a cui sono stati chiamati in questi anni dalla leva fiscale.

Un salario adeguato a compiti e responsabilità, a impegno e competenza, a investimento umano e professionale, è un obiettivo ineludibile il cui raggiungimento non solo riconosce un diritto ma anche rafforza motivazioni e senso di appartenenza, opponendosi a una spirale di frustrazione e marginalità che corrompe le fondamenta del servizio sanitario pubblico.

Per il momento solo tre parole, ma almeno che siano chiare.

*Segretario nazionale Anao Assomed