

Nuovo modello di dirigenza del SSN cercasi. Quale carriera per il medico veterinario?

Aldo Grasselli

Editoriale

Da oltre 15 anni nel SSN è stato introdotto un modello di carriera verticale basato sull'assegnazione discrezionale, da parte delle Aziende sanitarie, di posizioni funzionali a tempo determinato collegate e mantenute dopo verifiche periodiche dell'operato del singolo dirigente.

I principi generali di tale tipologia di carriera sono stati normati da una legislazione specifica e i Contratti collettivi nazionali hanno, successivamente, regolamentato la classificazione tassonomica e i profili di responsabilità collegandoli a graduali aspetti economici. L'esperienza data dall'applicazione di un tale modello, correlata ai mutamenti economici e politici della "sanità delle Regioni" ha reso evidenti inadeguatezze e penalizzazioni che per un verso hanno depresso l'efficienza del sistema e per altri hanno depresso i dirigenti, frustrando ogni prospettiva di crescita professionale, progressione gerarchica, riconoscimento economico.

Il tipo di carriera che è stato privilegiato, ad andamento verticale sia dal punto di vista gerarchico sia economico, ha enfatizzato l'importanza delle posizioni di tipo "gestionale", in coerenza al modello di "dirigenza burocratico-amministrativa" (ministeri, enti pubblici ecc.), prevalente nella cultura della nostra pubblica Amministrazione. Tale modello è profondamente differente da quello di "dirigenza tecnico professionale" (attuato in buona parte

degli Stati dove è operante un SSN pubblico), che è più consono alle specificità professionali della nostra categoria e alla specialità giuridica prevista per la peculiare "dirigenza medica e veterinaria".

Nella maggior parte dei casi le posizioni funzionali assegnate dalle aziende sono state quelle a componente prevalentemente gestionale. L'individuazione delle "strutture" si è basata più sulla definizione del contenitore che dei contenuti. Se questo poteva soddisfare i professionisti in un periodo di vacche grasse e di ASL piccole, in un quadro generale ben più difficile economicamente e ben più complesso per le nuove dimensioni delle aziende sanitarie si impone una riflessione su questi temi che ci consenta di elaborare e generare una ottimale evoluzione.

L'assegnazione di posizioni funzionali da parte dell'azienda è stata discrezionale, basata soprattutto sulla valutazione soggettiva del possesso o meno di requisiti di tipo gestionale e/o amministrativo, piuttosto che su una valutazione meritocratica sulle conoscenze e competenze professionali.

Le verifiche periodiche sono state indirizzate dalle aziende prevalentemente sugli aspetti gestionali ed economicistici e pertanto soprattutto sull'efficienza produttiva e sul risparmio economico, piuttosto che sull'efficacia degli atti e sull'ottimizzazione dei rapporti costi-qualità, costi-risparmi, costi-benefici,

ben più consoni alla specificità della nostra professione.

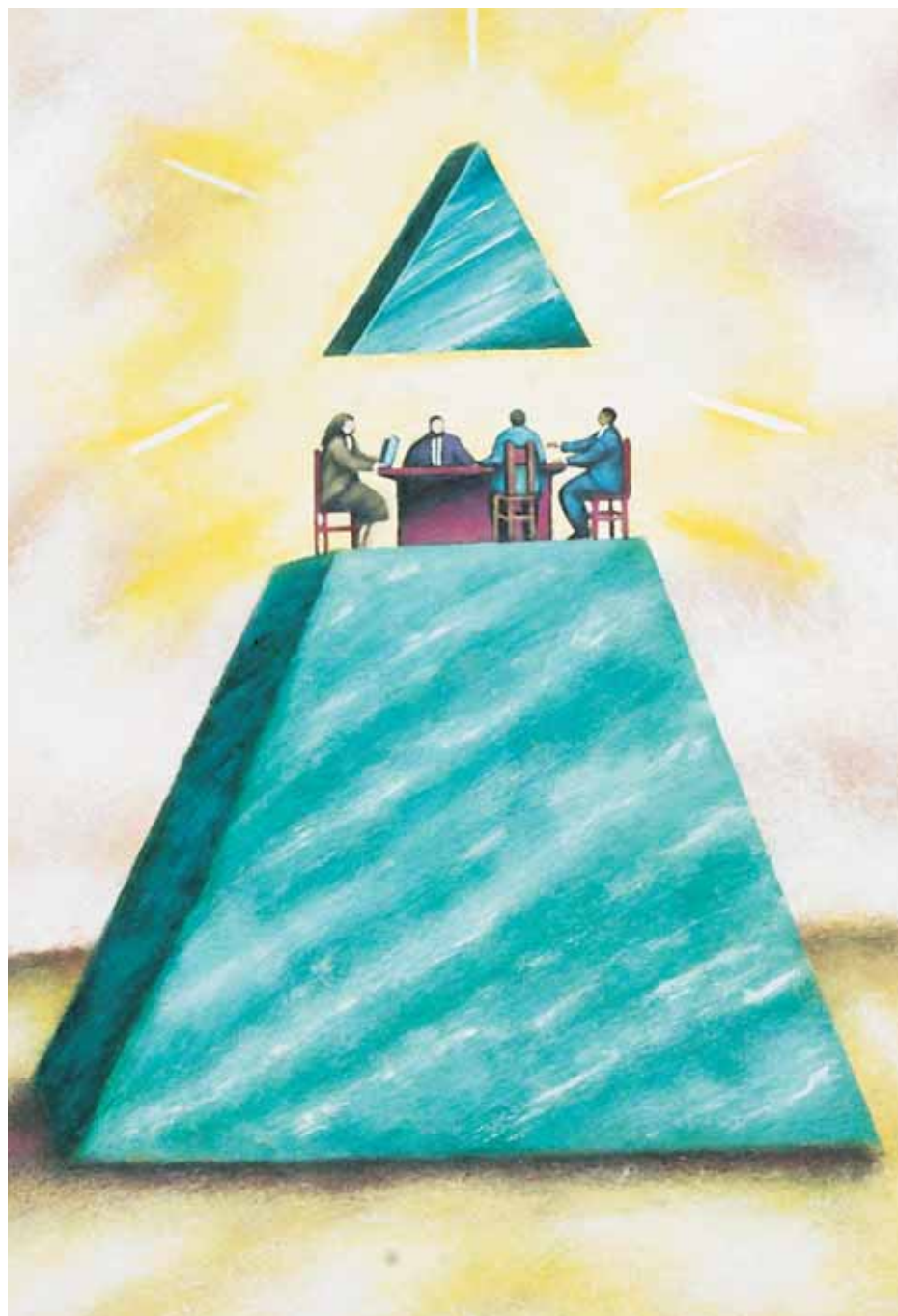
L'orientamento delle prospettive individuali di carriera verso il profilo gestionale e organizzativo nonché verso modelli operativi di carattere più giuridico-burocratico che sanitario e medico ha probabilmente impoverito il potenziale della "scienza veterinaria".

Il numero ridotto di posizioni strutturate ha probabilmente generato lunghe stasi e vaste frustrazioni di carriera, accentuate dalla progressiva riduzione del numero di strutture e unità operative. Del pari si è assistito a un progressivo invecchiamento della categoria per il blocco del *turn-over* o all'aggregazione nei servizi di personale veterinario libero professionista incaricato a vario titolo per assicurare le prestazioni, ma in totale assenza di un progetto di stabilizzazione, di crescita, di integrazione strutturata nei servizi.

Non trascurabile è anche il tema dell'accesso: perché dovremmo trasferire atti e attività mediche ai tecnici della prevenzione quando i nostri colleghi veterinari laureati - ma non specializzati - attendono, inutili al SSN e disoccupati forse a vita, una prospettiva?

Inoltre, la perdita delle caratteristiche mediche, cliniche, anatomopatologiche, infettivologiche, etologiche etc. etc. che la nostra professione ha subito, in ossequio a procedure analitiche, di controllo, di esecuzione di atti formali e burocratici pre e sovra determinati, ha generato una progressiva disaffezione della categoria verso una forma di impiego pubblico - degenerato in mera esecuzione di attività routinarie - per il quale non eravamo nati né come medici veterinari, né come veterinari specializzati che, nonostante tutto, continuano a pretendere di esercitare una loro autonomia intellettuale e professionale.

Oggi la professione del veterinario pubblico è piena di responsabilità e rischi estranei alle nostre dirette competenze mediche, è sempre più gravosa sul piano dell'impegno individuale, ma anche meno gratificante sotto il profilo dell'affermazione della qualità professionale, a questo si aggiunge una retri-



buzione ferma da oltre sei anni e una progressiva perdita di riconoscimento sociale.

C'è più di una ragione per non sperare soddisfazione dal prossimo contratto, quando mai arriverà, perciò se il valore che vogliamo ci sia riconosciuto non può essere monetizzato, pretendiamo che almeno ci sia restituita la possibilità di esercitare in scienza e coscienza la nostra professionalità.

Se recupereremo le nostre migliori energie intellettuali e professionali potremo rivendicare e fare un nuovo "contratto sociale" che in un contesto nuovo di organizzazione del lavoro e di articolazione della dirigenza ci riconosca competenze e valore, spazi di espressione e di carriera orizzontale, dignità ed esclusività della funzione del medico veterinario di medicina pubblica.

Il dibattito è aperto!