

imperative e inderogabili, con le quali una parte rilevante della disciplina regolata contrattualmente da oltre 15 anni, specie sotto il profilo economico, è divenuta di fatto preda del legislatore. Il quale ha impedito lo svolgimento della contrattazione stessa nonché la normale dinamica retributiva, determinando perfino numerose sottrazioni di tutele e di retribuzioni consolidate negli anni, fino alla nota sentenza con cui la stessa Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità della prosecuzione di tale situazione (il cd. "blocco contrattuale"). Ciò nonostante ancora oggi siamo in attesa di un contratto nazionale impedito da ormai 10 anni, anche perché il legislatore, evidentemente *sine cura* perfino rispetto al citato dispositivo della Consulta, dopo un breve momento di apertura, ha ripristinato buona parte dei "blocchi" precedenti, continuando a sottrarre retribuzioni proprie dei dipendenti e dei dirigenti sanitari in particolare.

Vennero, infatti, salutate con soddisfazione le novità emergenti per la contrattazione aziendale consentite dalla cosiddetta "finestra 2015" (A-2/2015), legata ai dispositivi della Legge di stabilità 2015 (Legge 190/2014). Ivi si riducevano sensibilmente i vincoli economici precedentemente imposti, a iniziare dal famigerato DL 78/2010 (conv. L. 122/2010), prevedendo finalmente lo sblocco parziale di alcuni vincoli; in particolare si consentiva nuovamente la gestione dei fondi contrattuali aziendali, rendendo possibile intervenire sui medesimi anche aumentando i valori degli incarichi dirigenziali e delle complessive retribuzioni individuali (art. 1 commi 254, 255 e 256).

Purtroppo, si trattava di un fuoco di paglia. Nel momento in cui poteva efficacemente essere riaperta la contrattazione nazionale, il D.lgs. 75/2017, con un artificio normativo degno di un prestigiatore, riportava di fatto la situazione allo stato precedente, congelando in modo sibillino ogni possibile efficace incremento dei fondi (art. 23); e di ciò, se da un lato è stato ampiamente dato atto da tutti i più esperti osservatori, dall'altro vi è prova inoppugnabile nell'emersa impossibilità, riconosciuta pure dagli attuali Organi di Governo, di procedere alla stipula di un contratto nazionale appena dignitoso, in quanto conforme a quelli già chiusi a favore del restante pubblico impiego; salvo un nuovo intervento legislativo che ponga rimedio alla situazione sopra descritta.

In attesa del nuovo contratto nazionale, resta comunque utile una conoscenza più approfondita dei meccanismi di relazioni sindacale attualmente "disponibili" e perciò da esigersi; meccanismi incredibilmente misconosciuti da troppe Amministrazioni, che hanno nel tempo acquisito la perniciosa abitudine a non considerare i sindacati, nemmeno laddove la legge ne indica l'obbligo, e sui quali invece il D.lgs. 75/2017 è intervenuto favorevolmente, ripristinando taluni momenti di confronto con la parte datoriale che Renato Brunetta aveva inopinatamente cancellato; quasi che una dittatura datoriale priva di confronto con i principali attori del sistema, i sanitari che vi dedicano il loro appassionato lavoro, potesse rendere più efficace ed efficiente il sistema stesso; ciò che, infatti, non si è minimamente verificato. A questo gravissi-

mo *vulnus* inferto alle relazioni sindacali siamo chiamati a porre rimedio sia e soprattutto mediante l'azione sindacale propositiva, sia attraverso le azioni di contrasto alle condotte antisindacali ormai molto diffuse, naturalmente allorché la parte datoriale si neghi pervicacemente al dialogo, seppure fattivamente ricercato (A-1/2018).

Così non si può e non si deve nemmeno restare inermi osservatori delle iniquità, discriminazioni e vessazioni ripetutamente praticate nelle PPAA sanitarie. Situazioni che, tuttavia, possono trovare argine in adeguate azioni di parte sindacale solo laddove vi sia parimenti adeguata conoscenza del sistema delle reciproche responsabilità nonché dei possibili strumenti di contrasto unitamente ai correlabili e possibili effetti (A-1/2017).

Nondimeno, sia pure e per ora in assenza dell'atteso CCNL, mantiene peculiare significato, tanto per la contrattazione integrativa aziendale che - ben inteso - non è bloccata, quanto in proiezione futura, al fine della migliore gestione applicativa di ciò che il nuovo contratto nazionale proporrà, anche una conoscenza adeguata di alcuni peculiari aspetti normo-economici del nostro rapporto di lavoro, pure perché si tratta di materie ormai normate congiuntamente dalla legge e dal contratto nazionale. Nelle sessioni congressuali citate sarà perciò dedicato ampio spazio anche e soprattutto agli approfondimenti su tali materie.

A tal fine è opportuno partire dalla necessaria conoscenza della dinamica di costruzione e corretto utilizzo dei fondi contrattuali (A-2/2014 e 3/2014), per la quale è indispensabile ottenere dalle Amministrazioni - seppure spesso reticenti - i dati che alle OOSS spettano di diritto (vedi allegate tavole), giacché senza di essi nessuna corretta trattativa può essere svolta. Tenendo presente che sono oggetto di trattativa integrativa non solo i tre fondi "classici", ma anche i cosiddetti "fondo di perequazione" e "fondo Balduzzi" (A-1/2014), a tutt'oggi troppo spesso "ignoti" alla dirigenza veterinaria e talora inopinatamente utilizzati da parte datoriale pure in modo distorto se non anche in violazione della legge e del CCNL. Deve quindi essere posta adeguata attenzione a tutto il più complesso sistema di contrattazione integrativa aziendale che appaia configurarsi come di parte prettamente normativa e che invece abbia risvolti economici per nulla indifferenti: si tratta di conoscere come siano intervenute le numerose modifiche normative del quinquennio 2010-2014 incidenti sulle materie normo-economiche contrattuali (A-2/2011) e quali effetti abbiano determinato su entrambi i livelli di contrattazione (nazionale e aziendale), giacché in diversa misura ancora efficaci, nonché gli strumenti e le possibilità di intervento sindacale in materia di libera professione, prestazioni aggiuntive, orario di lavoro e riposi (A-2/2015 e A-2/2018); nondimeno, è sempre rilevante come e quanto il contratto individuale intervenga sulle discipline che nello stesso devono trovare specifica e corretta trasposizione, a garanzia del lavoratore; laddove invece è estremamente diffusa nelle diverse Amministrazioni la proposizione di contratti individuali gravemente ca-

FONDO A – Indennità specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di Struttura complessa.

DESCRIZIONE VOCI	2013	2014	2015	2016	2017
Fondo consolidato Dirigenza medica e veterinaria al 31/12 a.p.					
Deliberazione consolidamento con atto n. (*)					
VOCI DI SPESA FONDO DI POSIZIONE					
Indennità sostituzione struttura					
Indennità di Incarico di Struttura complessa					
Indennità di Specificità medica/veterinaria					
Indennità di specifico trattamento (art. 38 CCNL 8/6/2000)					
Retribuzione di Posizione minima unificata					
Retribuzione di Posizione variabile aziendale					
Retribuzione di Posizione cd. Differenza sui minimi					
Altro (specificare e dettagliare)					
SPESO COMPLESSIVO FONDO DI POSIZIONE					
RESIDUO FONDO					
<i>(*) Riportare e allegare le deliberazioni e gli accordi in sede di CCA.</i>					

FONDO B – Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro.

DESCRIZIONE VOCI	2013	2014	2015	2016	2017
Fondo consolidato Dirigenza medica e veterinaria al 31/12 a.p.					
Deliberazione consolidamento con atto n. (*)					
VOCI DI SPESA FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO					
Lavoro Straordinario					
Indennità di Polizia giudiziaria					
Indennità di Servizio notturno					
Indennità di Servizio festivo					
Indennità per Guardie notturne/festive					
Indennità di Rischio specifico (radiologico/gas/altro, specificare...)					
Indennità di Servizio di Pronto Disponibilità					
Indennità di Servizio di pronta Disponibilità Maggiorazione 10%					
SPESO COMPLESSIVO FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO					
RESIDUO FONDO					
<i>(*) Riportare e allegare le deliberazioni e gli accordi in sede di CCA.</i>					

renti degli elementi che il CCNL pone invece come assolutamente obbligatori (A-3/2017).

Il contratto integrativo è peraltro anche il luogo giuridico di partenza e arrivo di tutto il procedimento di assegnazione, valutazione, verifica degli incarichi.

Un procedimento che è parte del più ampio sistema riguardante anche la stessa istituzione e soppressione degli incarichi, che abbiamo dovuto osservare come presenti

gravi lacune e perfino incredibili fantasie interpretative e applicative in diverse amministrazioni (A-4/2014). Sicché pure per tale ambito è opportuno che vi sia un momento di confronto ampio, che fra l'altro possa anche consentire di adottare ogni opportuna attenzione nella fase di costruzione del nuovo CCNL, ancor prima che si arrivi, auspichiamo quanto prima, anche all'applicazione locale di questo agognato contratto.

FONDO C – Fondo per la retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale.

DESCRIZIONE VOCI	2013	2014	2015	2016	2017
Fondo consolidato Dirigenza medica e veterinaria al 31/12 a.p.					
Deliberazione consolidamento con atto n. (*)					
VOCI DI INCREMENTO FONDO DI RISULTATO					
Residuo Fondo retribuzione di posizione					
Residuo fondo trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro					
Altre voci a incremento del fondo (specificare)					
TOTALE RESIDUI					
TOTALE DISPONIBILITÀ					
Retribuzione di risultato PAGATA (vedi tabelle seguenti)					
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	Zero	Zero	Zero	Zero	Zero
<i>(*) Riportare e allegare le deliberazioni e gli accordi in sede di C.C.I.A.</i>					

DOTAZIONE ORGANICA	2013	2014	2015	2016	2017
Dotazione organica Dirigenti medici e veterinari al 31/12 a.p.					
Deliberazione consolidamento con Atto N.					
Dirigenti medici e veterinari in servizio (qui il dato al 31/12/2012...)					

SITUAZIONE INCARICHI ATTRIBUITI E PAGATI NELL'ANNO (*) (**)	2013	2014	2015	2016	2017
Tipologia incarico Valore complessivo posizione					
N. ___A1 (V.M.U. = _____) Valore complessivo risultato					
Tipologia incarico Valore complessivo posizione					
N. ___Ax (V.M.U. = _____) Valore complessivo risultato					
Tipologia incarico Valore complessivo posizione					
N. ___B1 (V.M.U. = _____) Valore complessivo risultato					
Tipologia incarico Valore complessivo posizione					
N. ___Bx (V.M.U. = _____) Valore complessivo risultato					
Tipologia incarico Valore complessivo posizione					
N. ___C1 (V.M.U. = _____) Valore complessivo risultato					
Tipologia incarico Valore complessivo posizione					
N. ___C2 (V.M.U. = _____) Valore complessivo risultato					
Tipologia incarico Valore complessivo posizione					
N. ___Cx (V.M.U. = _____) Valore complessivo risultato					
Tipologia incarico Valore complessivo posizione					
N. ___D (V.M.U. = _____) Valore complessivo risultato					
<i>Per "Valore Complessivo" indicare l'erogato totale annuale per un soggetto. V.M.U. = Valore annuo contrattuale nazionale Posizione Minima Unificata. (*) Riportare e allegare le deliberazioni e gli accordi in sede di C.C.I.A. (**) Adattare o ripetere la tabella secondo la tipologia di incarichi presenti nei diversi anni.</i>					