

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL 2002 – 2005

L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E GLI ASPETTI GIURIDICI

1. L'orario di lavoro deve rimanere definito ed invariato nella sua quantità settimanale (34+4). In esso devono essere contenute ed organizzate tutte le attività istituzionali, comprese le guardie, garantendo i riposi pre e post guardia a tutela della salute degli operatori e della sicurezza dei pazienti e degli utenti nonché l'ECM. L'orario di servizio, per quelle strutture che non operano sulle 24 ore, deve avere inizio alle ore 7 e termine alle ore 19, salvo flessibilità contrattate in sede aziendale;
2. Il CCNL deve regolamentare l'eventuale attività volontaria eccedente l'orario contrattuale dovuto individuando i criteri per definire i tetti orari massimi accettabili e le retribuzioni minime da attribuire come costi extra contrattuali a carico dell'Azienda;
3. Questo tema comprende la necessità di determinare entità, limiti temporali precisi e regole chiare di inquadramento del personale medico e veterinario a contratto orario o prestazionale in sostituzione del personale mancante nelle piante organiche dei servizi;
4. Per quanto attiene al tema delle relazioni sindacali, è un nostro obiettivo riguadagnare un ruolo più incisivo del sindacato nelle materie dell'organizzazione del lavoro, dell'individuazione delle posizioni dirigenziali e dell'affidamento degli incarichi e della relativa retribuzione;
5. Riteniamo necessario ottemperare alla Dichiarazione Congiunta n. 13 del CCNL integrativo (Code Contrattuali) relativo alla lotta al Mobbing;

6. Riteniamo necessario semplificare il sistema delle verifiche professionali e tecniche, troppo frequenti e burocratiche, mantenendole, comunque, all'interno del dipartimento, predisponendo schemi tipo di contratti individuali che definiscano la durata minima del rinnovo dell'incarico, la tipologia delle responsabilità affidate, l'eventuale budget e i connessi obiettivi, nonché gli indicatori di risultato e i trattamenti accessori relativi;
7. Nell' ambito della carriera interna alle U.O. complesse, si ritiene necessario definire e rivalutare il ruolo di chi sostituisce il Direttore della U.O. in caso di sua assenza (art.18);
8. Riaffrontare e congruamente risolvere il problema della copertura assicurativa quale parte di una più complessa risposta al fenomeno del contenzioso medico-legale dei medici e dei veterinari per le specifiche responsabilità istituzionali;
9. Governare gli obiettivi, le procedure e gli strumenti dell'aggiornamento e formazione permanente sancendo innanzi tutto che gli obblighi ECM devono essere soddisfatti con le risorse rese disponibili dalle Aziende e che solo allora, eventualmente, e con modalità da regolamentare in sede di contrattazione, sarà possibile individuare e praticare forme di penalizzazione per gli inadempienti;
10. Ribadire il valore aggiunto, professionale ed economico, della libera professione nelle attuali molteplici espressioni organizzative e gestionali, creando le condizioni normative ed economiche affinché le Aziende cerchino e trovino in questo istituto contrattuale quegli ulteriori elementi di flessibilità quantitativa e qualitativa delle attività mediche e veterinarie, non comprimibili nell'orario di lavoro contrattualmente dovuto. In questo contesto vanno ridefinite norme che rendano più accessibile tutte le forme

di attività libero professionale ai dirigenti che operano nell'ambito dei servizi;

11. Regolamentare il numero, la tipologia ed i contenuti economici e normativi dei cosiddetti contratti atipici e libero professionali, in funzione di tutela sia di coloro che lo sottoscrivono sia della funzionalità delle U.O. interessate per l'evidente natura anonima di questi professionisti, pagati solo per produrre prestazioni, e completamente svincolati dalle responsabilità gestionali e dalle strategie della sanità pubblica in materia di appropriatezza, qualità e accreditamento dei servizi resi;
12. Definire modalità applicative della Legge 251/2000 allo scopo di predeterminare le posizioni dirigenziali e relativa attribuzione dei costi, omogeneizzare i requisiti e le modalità di accesso agli incarichi fermo restando il principio di non sovrapposizione delle competenze e delle responsabilità, nell'ambito delle UU.OO..
13. Rispetto all'istanza di recesso il parere espresso dal Comitato dei Garanti deve mantenere il carattere sovraordinato e vincolante.

GLI ASPETTI ECONOMICI

Riassumiamo di seguito i nostri obiettivi economici:

1. Il pieno recupero su tutte le componenti stipendiali del differenziale inflativo reale accumulato dalla scadenza del CCNL 2000;
2. L'indennità di rapporto esclusivo, nella sua entità economica e nelle sue attuali modalità di erogazione e pensionabilità, è un punto irrinunciabile della nostra piattaforma contrattuale, non c'è nessuna disponibilità nostra a ricontrattarla a qualsiasi titolo;

3. Rivendichiamo un tabellare annuo unico della dirigenza medica e veterinaria pari a quello ad oggi riconosciuto agli altri dirigenti dello Stato e degli Enti Locali;
4. Chiediamo sia data attuazione alla sentenza del T.A.R. della Lombardia sezione di Brescia n° 903 del 11 settembre 1995 e alla sentenza del Consiglio di Stato n. 5281 del 16.02.2002 e altre sentenze già espresse, nonché alla nota Aran n. 1216 del 17.02.2003 (Riconoscimento della indennità di funzione di ufficiali di polizia giudiziaria) per il personale medico e veterinario del Dipartimento di Prevenzione;
5. Intendiamo ottenere meccanismi di perequazione e/o di riequilibrio dei fondi aziendali di cui agli artt. 51 e 52 del CCNL 1998/2001 mediante l'utilizzo di risorse extracontrattuali;
6. Sul piano della remunerazione rivendichiamo una forte rivalutazione economica del lavoro notturno e disagiato, dell'indennità di pronta reperibilità e dell'indennità oraria per gli interventi di pronta disponibilità;
7. Intendiamo non più accettabile la sistematica appropriazione da parte delle Aziende della RIA del personale andato in pensione e ne chiediamo la reintegrazione complessiva nelle foci che andranno a finanziare il CCNL;
8. Intendiamo ottenere l'attuazione della dichiarazione congiunta n. 8 del CCNL 8/6/2000 e n. 14 del CCNL integrativo 10/2/2004 relativa all'uso degli automezzi privati per i compiti di servizio sul territorio o a forme innovative di messa a disposizione dei mezzi privati o a noleggio;

9. Chiediamo sia istituito un fondo previdenziale integrativo contrattuale della dirigenza medica e veterinaria, eventualmente estensibile alla restante dirigenza del SSN;

10. Occorre rivedere e adeguare al reale costo della vita l'indennità di mensa.

Inoltre:

1. Andrebbe chiarito se anche ai dirigenti di ex 2° livello, di cui all'art. 30 del vigente CCNL, che abbiano superato la verifica e ricadano dunque nel comma 4 dello stesso, debba essere riconosciuto l'incremento della retribuzione di posizione, parte variabile, nella misura minima di 3.230.000 delle vecchie lire, con decorrenza dalla data di superamento della verifica, ai sensi del successivo art. 38, comma 5. Da molte aziende non sono correttamente interpretati i chiarimenti formulati il 20.2.2002 dall'Aran, al punto 10.
2. Sarà oggetto di opposizione sindacale la possibilità e la regolamentazione della permanenza in servizio oltre il 65° anno di età di medici e veterinari.
3. L'ECM deve essere finanziata e, soprattutto, si deve trovare il modo per garantirne veramente la funzionalità agli obiettivi del PSN e dei PSR. In concomitanza dell'attuale mutevole impostazione "transitoria e sperimentale" (che potrebbe protrarsi all'infinito) si ritiene che il CCNL debba ritenere la formazione ECM di carattere facoltativo.

Roma, 4 settembre 2004

Il Presidente
Dott. Aldo Grasselli