

SECRETARIO AZIENDALE SIVEMP

# Un ruolo cruciale

di Pierluigi Ugolini

*Componente Delegazione Trattante SIVEMP*

Una figura legale  
che rappresenta  
il SIVEMP nella ASL

Lo statuto del nostro Sindacato recita: «In ogni Azienda Sanitaria Locale, Istituto Zooprofilattico Sperimentale o struttura pubblica avente personalità giuridica presso la quale si effettua la contrattazione decentrata è istituita una Segreteria aziendale».

«Il Segretario Aziendale è il legale rappresentante del SIVEMP aziendale, dispone della firma sociale e dirige l'attività della Segreteria aziendale. Il Segretario aziendale è eletto dall'Assemblea degli iscritti dell'Azienda

unitamente alla Segreteria Aziendale...omissis...».

Scopo di questo articolo è di portare all'attenzione di tutti come cruciale sia oramai il ruolo delle Segreterie Aziendali, cui l'attuale sistema che prevede due livelli di contrattazione, uno Nazionale e uno Aziendale, demanda la fondamentale funzione di stipulare il Contratto Integrativo Aziendale, sulla base delle linee guida emanate dagli assessorati Regionali al termine del confronto di cui all'art. 9 del vigente CCNL.

Non va inoltre dimenticato come a partire da questa tornata contrattuale, in cui è stato istituito un tavolo di confronto regionale (logica applicazione di un processo devolutivo in cui alle Regioni è stato assegnato un ruolo chiave nel governo della spesa sanitaria, materia oramai di loro esclusiva competenza), un ruolo chiave sia stato assegnato anche alle Segreterie Regionali.

Non tutte le Regioni si sono tuttavia ancora appropriate di tale ruolo strategico, e prova ne è la non generale emanazione di linee di indirizzo in base a quanto previsto dall'art. 9 del CCNL.

In ogni caso garanti dell'effettiva applicazione del CCNL a livello aziendale rimangono i componenti delle delegazioni trattanti istituite a livello di ciascuna Azienda.

La struttura parzialmente privatistica del contratto investe infatti questi colleghi sia della corretta applicazione di tutti gli istituti normativi ed economici sia del fondamentale ruolo di adattare il CCNL alle realtà spesso variegata e composita



## Un ruolo cruciale

segue

delle singole realtà territoriali.

Successivamente alla stipula del CCNL sono stati effettuati degli specifici incontri formativi sia presso le varie Regioni sia nel corso del Congresso Nazionale, per inquadrare e meglio formare i quadri sindacali.

Nel testo cordinato del CCNL elaborato dalla Delegazione Trattante SIVeMP sono tra l'altro riportate delle sintetiche linee guida utili sia per impostare una piattaforma di negoziazione aziendale sia per seguire alcuni punti critici della trattativa.

Da quesiti posti e dall'esame dell'articolato contrattuale appare utile fornire alcuni ulteriori spunti di riflessione che possano sia risultare utili ad impostare una corretta negoziazione sia ad apprezzare la complessità della materia da parte dei non addetti ai lavori. Al di là degli aspetti normativi, ampiamente trattati ed analizzati particolare rilievo assume la negoziazione con l'Azienda di tutti gli aspetti contrattuali legati ai fondi economici e citati negli articoli 54, 55 e 56 del CCNL. Gli incrementi e i decrementi di tali fondi economici hanno infatti un riflesso diretto sulla soddisfacente applicazione del contratto.

Ai fini di una corretta negoziazione è pertanto fondamentale sia comprendere e conoscere tali meccanismi sia individuare le forme più corrette di utilizzo degli stessi.

• *Il fondo di cui all'art. 54* nasce indistinto e finanzia la retribuzione di posizione.

Gli incrementi erogati dal contratto vanno a finanziare in relazione al numero delle posizioni presenti in azienda e ricoperte dai dirigenti all'inizio di ogni anno il fondo.

Tali incrementi determinano l'aumentare della retribuzione minima unificata, e non incidono sulla parte di variabile aziendale che rimane pertanto invariata.

Nel corso del primo biennio economico infine il fondo viene decurtato di una quota pro/capite uguale per tutti, che

concorre, insieme agli incrementi applicati dal CCNL, ad innalzare il tabellare fondamentale.

Nel fondo confluiscono infine le quote di RIA (retribuzione individuale di anzianità) dei dirigenti andati in quiescenza nel corso del primo e del secondo biennio economico.

Tali quote di RIA finanziano prioritariamente gli incrementi del tabellare dei dirigenti presenti in azienda e con una anzianità di servizio inferiore ai 5 anni.

I residui concorrono ad incrementare il fondo di riferimento.

La parte del fondo destinata a finanziare la quota variabile di retribuzione di posizione e legata alla graduazione delle funzioni rimane pertanto invariata.

Nel corso del 2° biennio economico particolare attenzione bisogna porre affinché gli incrementi del fondo siano calcolati applicando le diverse aliquote previste per i dirigenti medici e veterinari, dato che l'allineamento del tabellare della Dirigenza Veterinaria a quello della Dirigenza Medica ha determinato un maggior finanziamento del fondo proporzionale in relazione al numero di dirigenti veterinari presenti in azienda.

• *Il fondo di cui all'art. 55* nasce anch'esso indistinto e finanzia il disagio e le particolari condizioni di lavoro.

In tale fondo trovano pertanto finanziamento, tra le altre, due voci di nuova istituzione e pertanto nuove conquiste contrattuali:

1. Il differenziale esistente tra il rimborso chilometrico riconosciuto dalle aziende precedentemente, rimborso questo comunque dovuto ed a carico come in precedenza dei bilanci aziendali e non del fondo e pari ad 1/5 del prezzo della benzina verde e tariffario ACI.

2. L'indennità UPG (quest'ultima finanziata in modo specifico nel corso del 1° biennio economico).

Oltre a tali voci trovano inoltre finanziamento nel fondo tutte le altre voci in precedenza previste dal CCNL.

Il fondo è stato incrementato nel corso di entrambe le tornate contrattuali relative al 1° ed al 2° biennio economico, con quote pro/capite differenti per le singole figure professionali (medici e veterinari).

Gli incrementi sono stati destinati in particolare al finanziamento delle seguenti voci :

1. I turni di guardia medica
2. La retribuzione del lavoro straordinario.

La sostanziale assenza di tale fondo di comparti specifici impone comunque (o quanto meno suggerisce) la necessità di individuare tali finanziamenti in base alle finalità da coprire e in sede di contrattazione Aziendale.

All'esaurimento del fondo (e non prima) sarà possibile remunerare le guardie effettuate con fondi aziendali in LP d'azienda in base all'art. 55, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000.

• *Il fondo di cui all'art. 56* nasce infine separato per la Dirigenza Medica e Veterinaria e finanzia la retribuzione di risultato e la qualità della prestazione individuale.

Viene decurtato anch'esso, come il fondo dell'art. 54 di una quota che concorre ad innalzare il tabellare ed uguale per tutti, calcolata sulla base del numero di dirigenti medici e veterinari presenti in azienda alla data della ristrutturazione del tabellare (31/12/2003).

Il saldo negativo del fondo è tuttavia escluso, dovendo eventuali incapienze trovare ristoro da parte delle Regioni al termine dell'esperimento delle procedure di cui all'art. 9 del CCNL, e successivamente al fondo si applicano gli incrementi previsti dal 2° biennio economico ed a far data dal 31/12/2005, differenziati anche in questo caso e con incrementi maggiori per i Dirigenti Veterinari. Dalla breve analisi che integra, ma non sostituisce le indicazioni contenute nel testo commentato del CCNL sviluppato dalla Delegazione Trattante SIVeMP e che vi è stato recapitato, emerge chiaramente la necessità e l'importanza di un corretto approccio analitico alla costituzione ed all'incremento annuale dei fondi contrattuali. La complessità della materia impone pertanto di rivolgere a tutti questi colleghi un sentito ringraziamento per l'impegno costantemente profuso, anche se a volte sottostimato, nel garantire a tutti gli iscritti una corretta applicazione del contratto.