

XL CONGRESSO NAZIONALE S.I.Ve.M.P.

## L'intervento dei Segretari Regionali



**Antonio Gianni**  
*Segretario Regionale SIVeMP Calabria*

Preliminarmente intendo ringraziare per la perfetta organizzazione i colleghi della Sardegna ai quali mi legano profondi sentimenti di stima e amicizia.

Sono lieto di constatare come questo congresso sia vivacizzato dal dibattito sindacale offrendo quel contributo dialettico che forse è mancato nelle ultime edizioni.

È stata una relazione a tutto tondo quella del nostro Segretario, interessante come sempre, ma soprattutto meno “politica” del solito, per questo più chiara, incisiva e, quindi, particolarmente apprezzata.

Grazie, Grasselli, per non aver messo la “sordina”. Il nostro, ricordiamolo, è un sindacato forte e coeso, le cui scelte sono e devono restare trasparenti, e gli indirizzi partecipati.

La nostra, è forse il caso di ripeterlo, è una Sigla apartitica e apolitica e forse proprio per questo il nostro sindacato viene spesso attaccato da chi è omologato e asservito al potere politico e /o di lobby.

Dobbiamo, pertanto, enfatizzare la nostra comunicazione esterna e interna, continuare ad ascoltare tutte le proposte che provengono dalla base e quest’assemblea deve rappresentare il principale laboratorio d’iniziativa atte a promuovere le strategie future del sindacato.

Abbiamo il compito, quali quadri sindacali e delegati congressuali, di rappresentare con forza le istanze della base.

Non è ammesso lasciarsi intimidire o ritenere le problematiche locali meno pregnanti di fronte alle teorie dei maxisistemi.

Colleghi, non rinunciate alla dialettica sindacale perché vi convincono che in fondo è tutto un problema di welfare; che il nocciolo del problema è coniugare la “compatibilità con la sostenibilità”.

Sono ottime tematiche per programmi politici ed economici, ma guai se abbassassimo la guardia sulla nostra *mission* sindacale.

## È in atto una strategia anestetizzante delle vertenze contrattuali

Abbiamo chiuso un CCNL etichettandolo con un avverbio nebuloso “soddisfacente”: giusto una sfumatura in più del più chiaro e sincero: “deludente”.

Non possiamo, “sciocamente”, sentirci in imbarazzo nelle nostre rivendicazioni perché esiste, purtroppo, chi sta peggio e che merita tutta la nostra attenzione: questo non può e non deve portarci a derogare dalla tutela dei nostri interessi, prima di tutto quelli economici.

Non ci si associa a un sindacato con la stessa *vision* con cui si aderisce alla Caritas.

Non se ne può più di sentirsi sostenere che i nostri stipendi sono buoni per la semplice, naturale, veritiera ragione che non lo sono!

Non siamo, come qualcuno ha finanche sostenuto in questo congresso, dei “privilegiati”.

I 2500/3000 euro mensili di un professionista specializzato che quasi certamente mette a disposizione anche il proprio



veicolo per il servizio, che svolge un’attività soggetta ad esposizioni personali, ove è sempre più diffuso il coinvolgimento in accertamenti giudiziari (che poi si risolvono, ma intanto traumatizzano), che opera in esclusività di rapporto, con tutte le incompatibilità relative vere o presunte anche in ambiti del tutto estranei a quelli della Sanità, sono remunerazioni inadeguate, che non rappresentano un reddito soddisfacente e non garantiscono da tempo un tenore di vita consono e dignitoso per un professionista.

Tutto questo va detto a voce alta, e senza alcuna remora.

Abbiamo rinnovato un CCNL a 5 anni dalla naturale scadenza recuperando solo un 10% del quasi 40% del poter d’acquisto perso nello stesso lasso di tempo. Ciò nonostante, con estrema disinvoltura, abbiamo etichettato l’ultimo CCNL: “soddisfacente”

Nella disamina agli atti, conservata nei verbali del Direttivo Nazionale, ho espresso più volte perplessità per le strategie sindacali adottate dalle organizzazioni mediche, poiché è ineludibile che da solo il SIVeMP non poteva modificare un disegno tracciato dai “soci di maggioranza” della dirigenza medica.

Non leggiamo soddisfazione nell’ultimo CCNL, non soltanto perché in Calabria, grazie alla Segreteria Regionale SIVeMP, da anni era già in godimento per i veterinari l’indennità d’UPG, e nemmeno per una visione molto realista che ho manifestato in merito al “fantomatico” rimborso ACI (in merito al quale, verificato che - a distanza di un anno - alcuna azienda sanitaria in Italia ha inteso adottarlo, ho vinto qualche scommessa nel Direttivo Nazionale) ma anche per la mancanza di coraggio per quanto attiene all’aspetto normativo del CCNL.

Un CCNL, si badi bene, che ha dedicato ben 11 articoli alla valutazione dei dirigenti, enfatizzando sotto certi aspetti la graduazione delle funzioni, ma che poi, incoerentemente, le mortifica appiattendole le remunerazioni: a ricaduta avviene una fisiologica demotivazione dei più meritevoli.

Spinte frenate quelle delle OO.SS. della dirigenza, che hanno ancora molte resistenze ad abbandonare strategie di livellamento salariale, come fossimo negli anni ’70.

Demotivata, frustrata, mortificata dalla perdita del poter d’acquisto, la nostra generazione invecchia senza serenità, perché vive il paradosso di non avere certezze per il futuro al pari dei propri figli.

Ho sentito, finalmente, un’autocritica del Segretario Nazionale dello SMI che ieri ha parlato di rinnovo di contratti dirigenziali avvenuti con le stesse logiche e meccanismi degli impiegati del catasto.

Sono flebili segnali, che mi auguro vengano recepiti, per evitare di perseverare in futuro con retribuzioni sindacali.

Proprio adesso che allo *start* di una nuova tornata di rinnovo contrattuale pervengono indiscrezioni su percentuali d’aumento che, qualora, si dovessero concretizzare (si parla del 4,9%) non recupererebbero neanche quello che ci è stato eroso dalle ultime finanziarie.

Sarà pure meritevole che la nostra organizzazione si occupi della globalizzazione dei mercati e degli OGM, ma

imponiamoci di non dimenticare la nostra matrice sindacale e le motivazioni per cui il collega versa la quota associativa mensilmente.

## Diego Carrobbi

*Segretario Regionale SIVeMP Emilia Romagna*

Colleghe, colleghi, delegati e partecipanti porto il saluto degli iscritti della regione Emilia-Romagna.

Un doveroso ringraziamento alla dott.ssa Sanna e ai suoi collaboratori per il notevole impegno profuso per l'organizzazione della nostra assise annuale e per averci ospitato in questa splendida località.

Volevo toccare alcuni argomenti trattati dal Segretario Nazionale nella sua puntuale e precisa relazione.

## Alleanze-coalizioni

Noi siamo un sindacato autonomo, siamo un sindacato della Dirigenza e pertanto dialoghiamo con tutti, ma stringiamo alleanze coi sindacati che sostengono e difendono la Dirigenza. Ora, come ci ha riferito il dottor Grasselli, si pone il problema della spaccatura con i Confederali e su un argomento per il quale abbiamo fatto insieme uno sciopero nazionale. Riteniamo che ci debba essere una fase di confronto e chiarimento, ma sottolineiamo che noi sosteniamo le prerogative della Dirigenza e respingiamo l'attacco pretestuoso alla diligenza della Dirigenza. Sicuramente i Confederali hanno modificato la loro strategia. Mi risulta che questa difficoltà di dialogo e di rapporto esista anche in altre Regioni. Vi informo che un collega di Piacenza, il dottor Lanza che aveva la delega CGIL di rappresentante della Veterinaria a livello nazionale, il mese scorso ha rassegnato le dimissioni per contrasti interni con la stessa CGIL.

## Preariato

È, come abbiamo sentito, un grosso problema, un problema a 360 gradi. Nella nostra regione è un po' meno sentito perché abbiamo solo una trentina di colleghi in questa situazione con le tipologie più svariate: es. 6/7 colleghi a 12 ore settimanali, 7 colleghi a 7500 capi di risanamento annuali, altri a 1400 ore/anno, con contratti Co.Co.Co., a partita IVA ecc. La nostra Regione ha sottoscritto un accordo con le OO.SS. della Dirigenza Medica e Veterinaria che è stato inviato alla Segreteria Nazionale. Accordo buono, bello, brutto non so, sicuramente migliorabile e che si fonda su questi principi: a) attività istituzionali b) attività continuative c) stabilizzazione graduale nell'arco di tre anni. Noi siamo più orientati a perseguire questa strada, cioè quella della stabilizzazione di posti di Dirigente Veterinario, che a seguire la strada del contratto SISAC. L'unica via percorribile ci è sembrata quella del Concorso Pubblico, per evitare problemi e ricorsi. La principale criticità è dovuta alla mancanza di specializzazione della metà dei colleghi al momento incaricati

a vario titolo. Siamo riusciti a far scrivere che quando uno sta facendo la specializzazione, l'AUSL tiene fermo il concorso per la durata temporale della specialità. Ancora siamo riusciti a inserire una collaborazione con l'Università in modo che il periodo prestato presso l'AUSL valga come attività di tirocinio, sul campo. La loro attività poi, ai fini del *curriculum*, è valutata quanto quella del Veterinario in ruolo, quindi c'è una valorizzazione della sua attività e del suo lavoro. Ripeto che per la tipologia d'incarichi, noi abbiamo più in considerazione i posti di Dirigente Veterinario che le singole persone.

## Istituto Zooprofilattico Sperimentale

Siamo molto preoccupati della decisione assunta dalle due Regioni interessate, Lombardia e Emilia-Romagna, di andare alla divisione dell'IZS della Lombardia e dell'Emilia-Romagna, che ha sede centrale a Brescia. Gli IZS dovrebbero essere una rete nazionale a supporto dei Servizi delle AUSL, invece la strada intrapresa, che rischia di aprire un varco a livello nazionale, ci porterà a Istituti Regionali in balia dell'Assessore di turno.

## Veterinario aziendale

È un falso problema. Non è il SIVeMP o Grasselli che non vuole il veterinario aziendale. È l'imprenditoria zootecnica che non vuole legami e costi aggiuntivi. La nostra Regione ha istituzionalizzato questa figura 5 anni fa; al momento in Emilia-Romagna esistono uno (forse due) veterinari aziendali nella filiera avicola. Forse qualcuno immaginava di sottrarre compiti



e funzioni alla Veterinaria Pubblica e di finanziare tale figura con denaro pubblico. Questa figura non è voluta in Italia, nel nostro contesto, dagli allevatori stessi.

## Innovazione- ammodernamento

Argomento importante e ricompreso anche nel titolo di questo congresso. La Regione che qui rappresento, ha approvato nel Dicembre 2004, dopo la modifica del Titolo V della Costituzione, la legge di organizzazione del Servizio Sanitario Regionale. E come conseguenza tutte le AUSL devono ritoccare o ritarare gli Atti Aziendali e quelli di organizzazione. Il nostro impegno è quello d'inserire nel documento di riordino del DSP (da noi si chiama Dipartimento di Sanità Pubblica) i contenuti e i principi del 229. È fondamentale che dopo la legge Regionale 29, sull'organizzazione appunto del Servizio Sanitario Regionale, sia messo nero su bianco con l'elencazione precisa delle tre strutture veterinarie, sia garantita una forma di coordinamento delle stesse per dare unitarietà alla Veterinaria Pubblica e sia chiaramente definita la linea gestionale e di comando in linea verticale alle strutture, mentre siano orizzontali e funzionali quindi operative e integrate le forme di coordinamento con le altre strutture del DSP che partecipano alla Sicurezza Alimentare.

## Rapporto con il SIMeT

Segnalo all'assemblea, in particolare per verificare se è una criticità solo nostra, i difficili rapporti col SIMeT regionale. Difficili nel senso che non siamo ancora riusciti a costituire la confederazione regionale. Il sottoscritto firma gli accordi regionali a nome CIVeMP (che è l'unica abilitata alla trattativa) salvo poi, a cose ufficializzate e sottoscritte, sentire il lamento di qualche iscritto SIMeT. Di questo problema ho messo al corrente anche il dottor Mazzoni, Segretario Nazionale SIMeT, la scorsa settimana a Modena a Sicura.

## Richiesta sindacale

Da questa sede e per il prossimo contratto, vogliamo esprimere in maniera forte e chiara una richiesta all'attenzione della Segreteria Nazionale. Grasselli ha parlato di contratti non di contratto. Borrello ha sollecitato un potenziamento dei Servizi Veterinari Regionali. Bene, noi qui chiediamo, l'equiparazione degli stipendi dei Dirigenti Veterinari delle regioni a quelli dei veterinari delle AUSL. In passato e con molta difficoltà ci siamo impegnati con i colleghi del Ministero; è giunto il momento di saldare l'anello regionale per dare continuità e uguaglianza alla catena che attraversa il Servizio Sanitario Nazionale.

**Gian Carlo Battaglia**  
*Segretario Regionale SIVeMP Lombardia*

Collegli, porto a tutti voi il saluto del SIVeMP della Lombardia

ed esprimo un sincero e sentito apprezzamento ai Colleghi della Sardegna che hanno organizzato questo riuscito Congresso in una località molto bella e accogliente.

Nel mio intervento affronterò alcune tematiche che ritengo di particolare interesse e attualità per il nostro sindacato.

In Lombardia, da qualche tempo, assistiamo alla presenza di rappresentati CGIL, CISL e UIL del comparto ai momenti di confronto regionale della dirigenza. E questo avviene anche in alcune ASL e in altre Regioni.

Il Segretario Nazionale, nel suo intervento, ci ha riferito che lo stesso accade anche a livello ministeriale.

Penso che questa presenza faccia parte di una strategia che mette in discussione un valore per cui ci siamo battuti negli anni scorsi: l'autonomia del tavolo contrattuale della dirigenza! Credo condivisibile che le tre confederazioni partecipino ai tavoli ove vengono definiti gli accordi quadro per le diverse contrattazioni, ma non in quelli successivi che interessano la dirigenza.

In questi vi devono essere solo rappresentanti dirigenti, autonomi e non, e compete alla rappresentanza pubblica farsi garante degli indirizzi concordati.

È necessario quindi che il nostro Sindacato, insieme agli altri, si attivi per ripristinare la piena autonomia dei nostri tavoli contrattuali.

In questi ultimi mesi sia a livello nazionale sia regionale abbiamo affrontato con energia il tema del precariato.

Questa forma di lavoro è sempre più presente nelle Aziende Sanitarie in conseguenza dei blocchi delle ultime Leggi finanziarie. Quella del 2007 ha previsto un percorso di stabilizzazione per il personale del comparto.

In alcune Regioni, compresa la Lombardia, è stato recentemente



raggiunto un accordo che prefigura un percorso di stabilizzazione anche per la dirigenza ma, contrariamente al comparto, riguarda le posizioni e non le persone.

Mi sono battuto affinché la mia regione adottasse un provvedimento coraggioso che venisse incontro ai colleghi precari dando loro uno specifico percorso che valorizzasse a pieno il loro apporto, che dura da tempo, proponendo anche, per quelli privi della specializzazione, una straordinaria equivalenza con un numero di anni di lavoro da definirsi.

Non sono riuscito a ottenere il risultato auspicato ma solo che la Lombardia intervenisse a livello Ministeriale evidenziando il tema del precariato della dirigenza nel suo complesso e la necessità di trovare specifiche soluzioni.

Credo di aver lavorato nel senso giusto, aldilà del risultato contingente, anche alla luce dell'intervento del collega precario della Sardegna che mi ha preceduto.

Io contribuirò a mantenere alta l'attenzione della mia Regione sul tema ma sono convinto che la problematica a questo punto possa trovare soluzione in occasione della Finanziaria 2008 e auspico che questa comprenda anche la risposta alle aspettative dei colleghi precari privi della specializzazione che, ripeto, potrebbe consistere in una straordinaria e temporanea equiparazione con un numero di anni di lavoro da definire.

La stabilizzazione è un obiettivo da perseguire ma non a tutti i costi. In alcuni Istituti Zooprofilattici Sperimentali ci viene riferito che si prospetta l'assunzione in ruolo di veterinari precari come tecnici di laboratorio, prevedendo fra i requisiti di ammissione il possesso della laurea in Medicina Veterinaria. In questo caso dobbiamo dare un forte rispoista in senso negativo perché trattasi di una dequalificazione della nostra professione, che verrebbe ricompresa non più nell'ambito della dirigenza, ma del comparto.

Sarebbe un grave perdita e un pericoloso precedente, destabilizzante per tutto il sistema, e dobbiamo quindi opporci! Nella relazione del Segretario Nazionale ho condiviso molti aspetti ma vorrei sottolineare in particolare quanto affermato in tema di ONAOSI, con la proposta di modifica delle modalità elettive degli organismi direttivi, effettuata direttamente dagli iscritti.

Il SIVeMP della Lombardia si ritrova, anche con quanto affermato in tema di difesa del diritto del veterinario pubblico al concreto esercizio della libera professione. Condivide altresì che il veterinario aziendale sia visto solo come professionista di supporto all'allevatore, all'operatore economico, rifiutando ogni tentativo di coinvolgimento in processi di esternalizzazione delle funzioni pubbliche.

Il tema della previdenza è sempre attuale. Le giovani generazioni di dirigenti pubblici avranno il problema della capacità di spesa della propria pensione e si rende necessario pensare a forme di integrazione. A tal fine è stato recentemente raggiunto un accordo fra Governo e OO.SS.

A noi credo competere dire la nostra sull'eventualità di partecipare al Fondo integrativo già avviato per il pubblico impiego, denominato Perseo, o scegliere e chiedere un Fondo autonomo per la dirigenza.

In occasione del Direttivo Nazionale dell'altro ieri ci è stato spiegato che la numerosità del nostro settore (circa 140.000 dirigenti) difficilmente potrà consentire la scelta autonoma per l'eccessivo peso degli oneri di funzionamento. A tal proposito credo sia necessario una valutazione approfondita e competente che ci è stato riferito essere già in corso.

Se quanto previsto verrà confermato e sarà obbligata la scelta dell'adesione a Perseo, dovremo trovare delle forme a garanzia delle nostre risorse per evitare che si disperdano nel *mare magnum*.

Quello che propongo è di valutare in questo caso una gestione separata all'interno del fondo Perseo o altri assetti simili che garantiscano comunque le nostre risorse e quindi i nostri colleghi.

Una tematica a forte connotazione sindacale, che ha interessato recentemente la mia regione, è l'applicazione del Dlgs 66/2003, che stabilisce alcuni principi dell'organizzazione del lavoro in attuazione di normative europee.

Questa norma prevede in particolare che il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore di lavoro.

In applicazione di questa norma, a un'Azienda Ospedaliera lombarda, a seguito di un'ispezione dell'Ispettorato del Lavoro, è stata contestata una sanzione amministrativa plurimilionaria, per non avere previsto detto riposo per il personale.

Questo ha avuto come conseguenza che altre Aziende Sanitarie Lombarde hanno cercato soluzioni organizzative, con risultati opposti allo scopo della legge, che persegue il benessere psico-fisico dei lavoratori.

Basti dire che sono stati previsti turni di pronta disponibilità serale e notturna con tre diversi dirigenti che effettuano turni di 5 ore e la suddivisione della pronta disponibilità di sabato e domenica.

Capite insieme a me che sono soluzioni inaccettabili che richiedono un celere intervento.

Il Dlgs 66/2003 prevede possibilità di deroghe e particolari regolamentazioni che al momento non riguardano la Sanità e che invece sono evidentemente necessarie e in tempi brevi.

Le strade previste sono la Contrattazione Nazionale o un Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica, da emanarsi dopo il confronto con le forze sociali.

Auspico che il prossimo CCNL venga sottoscritto in tempi brevi ma se così non dovesse essere previsto invito il nostro Sindacato ad adoperarsi per una celere emanazione di detto decreto ministeriale.

In questo ultimo anno il Direttivo Nazionale ha approvato una proposta per il rinnovamento del Sanità Pubblica Veterinaria promuovendo l'istituzione in ogni Azienda sanitaria di un Dipartimento di Sanità Pubblica Veterinaria e della Sicurezza Alimentare.

In Lombardia, dal 2003, abbiamo in ogni ASL un Dipartimento di Prevenzione Veterinario e un Dipartimento di Prevenzione Medico.

A distanza di quattro anni possiamo dire che il risultato è positivo sia in termini di autonomia che di valorizzazione del

nostro mondo e quindi abbiamo accolto con particolare favore il documento nazionale, approvato sia dalla Segreteria che dal Direttivo, e auspichiamo che si prosegua in questa direzione. Recentemente, a seguito della perdita di autonomia a livello di Assessorato alla Sanità della struttura veterinaria regionale, che è stata inglobata in una U.O. Prevenzione, retta da un collega medico, stiamo assistendo a un intensificarsi delle forze che vorrebbero ripristinare un unico Dipartimento di Prevenzione nelle ASL.

Auspico quindi che la politica nazionale del nostro sindacato prosegua nel solco già tracciato e che la riflessione in corso, a seguito del confronto con la Società Italiana Igienisti (SItI) e il SIMeT, confermi le decisioni assunte.

Concludo il mio intervento ponendo all'attenzione della Segreteria Nazionale e di tutti voi questi obiettivi di politica sindacale:

- il recupero della piena autonomia del tavolo contrattuale della dirigenza;
- la stabilizzazione dei dirigenti precari con un percorso più attento alle persone, alla valorizzazione delle professionalità acquisite e presenti, che alle posizioni;
- un fondo di previdenza integrativa autonomo o a gestione separata o comunque garantita.

E infine un obiettivo che a mio parere è un sogno da perseguire e realizzare in tutta Italia per chiunque ha senso di appartenenza e amore per la nostra professione.

Diamo un nuovo particolare valore alla veterinaria, mettiamo un veterinario in ogni collegio di direzione aziendale, che è il

massimo organismo di supporto alla Direzione Aziendale! L'unico mezzo per ottenere questo risultato è quello di istituire in ogni azienda sanitaria un Dipartimento veterinario! Grazie per l'attenzione che mi avete concesso.

### **Antonietta Sanna**

*Segretario Regionale SIVeMP Sardegna*

Auguro un cordiale benvenuto e rivolgo un caro saluto a tutti i convenuti a nome dei Veterinari di Sanità Pubblica della Sardegna.

Un ringraziamento particolare va alle Autorità istituzionali e politiche che ci hanno onorato della loro presenza.

La Sardegna è felice di ospitare dopo 16 anni il Congresso Nazionale che rappresenta un importante momento di verifica dell'attività svolta e di programmazione per i piani di lavoro futuri.

È stata individuata come sede del congresso una delle più belle località della Sardegna anche per rendere piacevole il soggiorno di tutti noi.

Rinnovo i ringraziamenti ai nostri gentili ospiti.

Ai colleghi congressisti e ai colleghi delegati che daranno il loro contributo un augurio di buon lavoro.

Gli argomenti che abbiamo scelto di trattare sono emersi da una disamina delle problematiche emergenti in Sardegna ritenendo che le stesse criticità siano comuni a molte regioni italiane.

## Organizzazione dei Servizi Veterinari

In Sardegna la Sanità Pubblica Veterinaria ha sofferto negli anni del silenzio degli amministratori regionali; infatti il mancato recepimento del D.lvo 229/99 ha determinato una disomogeneità organizzativa nelle diverse ASL associata tra l'altro a una carente organizzazione dei servizi veterinari regionali.

Recentemente la regione Sardegna con la legge regionale 10/06 ha recepito il Dlvo 229/99, indispensabile passo propedeutico all'approvazione del Piano Sanitario, licenziato dal consiglio regionale nel gennaio 2007.

Il Piano Sanitario Regionale prevede l'istituzione del Dipartimento di Prevenzione in tutte le ASL e l'articolazione al suo interno dei tre servizi veterinari e dei tre servizi medici. Il SIVeMP si è fortemente battuto per affermare il modello organizzativo della legge di riforma ritenendo fondamentale avere su tutto il territorio regionale livelli uniformi d'organizzazione al fine di garantire uniformi livelli di assistenza. Si riteneva che l'accoglimento da parte della Regione delle richieste che la nostra sigla sindacale ha avanzato potessero determinare una maggiore omogeneità della prestazione veterinaria sul territorio e si auspicava che all'interno dei tre servizi veterinari previsti nel DP venissero



individuare, ulteriori articolazioni organizzative su base territoriale distrettuale; tali strutture, peraltro in numerose ASL attualmente operanti sebbene non ufficialmente ovunque riconosciute, si rendevano indispensabili al fine di organizzare adeguatamente le attività sul territorio.

Purtroppo la Regione in un'ottica di razionalizzazione e riduzione della spesa della Sanità, adottando l'atto d'indirizzo per la predisposizione degli atti aziendali nelle ASL ha deciso per una contrazione delle strutture semplici e complesse in tutte le strutture sanitarie e ospedaliere compresi i servizi del Dipartimento di Prevenzione.

L'attribuzione a tutti i servizi veterinari della struttura complessa avrebbe rappresentato un momento fondamentale per la valorizzazione degli stessi veterinari, per la qualificazione dei servizi riconoscendone il giusto dimensionamento in relazione alla moltitudine di funzioni svolte e alla complessità delle stesse e permettendo le necessarie articolazioni organizzative su base territoriale o aziendale.

La contrazione delle strutture, determinando una ridotta possibilità di sviluppo di carriera per tutti i veterinari accentua notevolmente le differenze tra regioni ricche e regioni povere e crea le condizioni per una ulteriore sperequazione tra le ASL sarde. Infatti il documento regionale si è limitato a contingentare il numero delle strutture complesse nel Dipartimento di prevenzione delle 8 ASL sarde e non ha invece individuato i parametri per definirle. Potrebbe verificarsi che a un servizio con maggiore risorse e maggiore complessità rispetto al servizio di altra ASL cui è stata riconosciuta la complessità della sua struttura non abbia il medesimo riconoscimento.

Si sono incontrate grosse difficoltà in sede di contrattazione regionale, per la determinazione dimostrata dall'assessore, ad ottenere l'attribuzione delle strutture complesse per ogni servizio in quanto non esistono nei contratti di lavoro né nelle leggi di riforma i parametri per definire le strutture semplici e complesse nell'ambito dell'assistenza collettiva. Il tutto è lasciato alla libera volontà delle Regioni e delle ASL.

Questo ridimensionamento è un altro colpo per chi ritiene fondamentale fare uscire la Prevenzione da ruoli di "cenerentola" rispetto all'Assistenza Ospedaliera e una indicazione forte che dovrebbe trovare sotto il profilo organizzativo una adeguata regolamentazione che preveda, almeno a livello regionale, uniformità dei trattamenti.

Sarebbe opportuno che si definissero dei criteri minimi oggettivi per individuare gli incarichi di struttura e questo è un preciso mandato che la nostra segreteria intende chiedere al Segretario Nazionale.

Come già detto anche il Servizio Veterinario Regionale negli anni ha sofferto della carenza di una dotazione organica stabile e di una organizzazione strutturata.

Questa situazione ha determinato serie difficoltà di svolgere compiti direzionali e di governo del sistema, venendo di conseguenza a mancare le funzioni di programmazione, d'indirizzo e di verifica. In parte si è ovviato con chiamate in comando di veterinari delle ASL per tempi più o meno lunghi. È pur vero che i servizi veterinari territoriali obbligati a operare

secondo i programmi comunitari, nazionali e regionali hanno cercato di operare al meglio; infatti le carenze della regione sono state spesso surrogate dalle ASL costrette a prendere decisioni immediate per ottemperare alle disposizioni normative e per dare risposta all'utenza, talvolta con disomogeneità applicativa sul territorio.

Recentemente la Regione ha espletato i concorsi che hanno portato all'assunzione di veterinari regionali peraltro inquadrati nel ruolo di funzionari di categoria D non dirigenziale e con una retribuzione molto inferiore a quella dei colleghi delle ASL. La dotazione regionale è comunque inadeguata per numero di colleghi e tuttora sfrutta la disponibilità di comandi delle ASL, fatto che comporta un aumento dei carichi di lavoro sul territorio e contemporaneamente non risolve i problemi occupazionali di tanti colleghi che potrebbero ricoprire i posti regionali.

Una palese criticità del sistema è rappresentata dal fatto che il ruolo dirigenziale del servizio della prevenzione regionale è stato ed è tuttora ricoperto, in forza della legge regionale n° 31/98 da dirigenti regionali senza qualifica specifica.

Si auspica la realizzazione di un servizio regionale con una stabile e adeguata dotazione organica, rafforzato nelle competenze professionali, con inquadramento dei veterinari nei ruoli della dirigenza del Servizio Sanitario Nazionale e con una strutturazione organizzativa speculare all'organizzazione dei servizi territoriali, con l'adozione delle tre aree specialistiche, funzionali alle esigenze del territorio.

La proposta di rinnovamento della Sanità Pubblica Veterinaria avanzata dal nostro sindacato nell'ambito dell'elaborazione del disegno di legge sull'ammodernamento del Servizio Sanitario Nazionale, potrà essere il punto di partenza per la completa qualificazione dei nostri servizi territoriali e centrali.

## Mancata applicazione del CCNL

In vista dell'avvio delle trattative per il rinnovo contrattuale con rammarico ricordiamo che in Sardegna come probabilmente in tante altre regioni italiane i contratti di lavoro sono stati applicati in modo differente nelle diverse ASL e negli anni non si è riusciti a colmare queste lacune.

Alcune ASL hanno applicato in modo puntuale gli istituti contrattuali cercando di superare anche le carenze regionali, altre facendosi forza della mancata perequazione dei fondi da parte della regione non hanno attivato il sistema degli incarichi né è stato possibile avviare il sistema premiante, per inconsistenza dei relativi fondi.

Queste differenze si sono palesate in modo ancora più eclatante in seguito alla definizione in Sardegna dei nuovi ambiti provinciali che ha comportato il trasferimento di molti colleghi tra le ASL confinanti e per alcuni ha determinato la decurtazione dello stipendio per la quota del trattamento di posizione percepito nella ASL di provenienza.

Alcune ASL consapevoli di non poter dare una retribuzione *in*

*peius* ai colleghi transitati hanno provveduto a sanare le irregolarità e ciò ha comportato un trattamento retributivo differente per colleghi che ricoprivano la stessa tipologia di incarichi in pieno contrasto con l'articolo 51 comma 3 del CCNL 94-97 tuttora vigente.

Tra l'altro la Regione nonostante le forti sollecitazioni sindacali negli anni non è mai intervenuta con la perequazione dei fondi come previsto dall'art. 7 del CCNL del 2000 e art. 9 del CCNL del 2005, per cui il "peccato originale" del mancato riconoscimento degli istituti contrattuali si è protratto sino ad oggi.

Il CCNL 2005 ha creato per fortuna in queste "ASL problema" i presupposti per la realizzazione del fondo di risultato veterinario anche nelle aziende che ne erano sprovviste con possibilità di ulteriori incrementi.

Un problema irrisolto in tutta la Regione è la mancata applicazione dell'articolo 52 del CCNL 2005, in quanto nessuna ASL ha ancora provveduto alla corresponsione della indennità di UPG nonostante le numerose richieste della Segreteria Regionale alla Regione e alle ASL.

Si segnala che molti colleghi in particolare della Sanità Animale non vorrebbero ottenere questa indennità se le norme di legge non la attribuiscono espressamente.

Altro problema irrisolto riguarda il nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale sancito dal contratto del 2005. La Segreteria Regionale della Sardegna aveva presentato lo scorso anno una mozione approvata dal congresso che chiedeva il riconoscimento del nuovo livello retributivo ai colleghi con incarico ex art. 27 lettera c del contratto e con almeno 15 anni d'anzianità di servizio. Pari richiesta è stata formulata di concerto con l'ANAAO all'Assessore alla Sanità, perché si facesse garante presso le ASL perché, in sede di contrattazione aziendale, venisse riconosciuto il nuovo livello retributivo anche agli ex IX livello con quella tipologia di incarico e con almeno 15 anni di servizio, in modo da evitare forme di sperequazione nel trattamento economico dei colleghi.

Su questi due punti si aspetta lo svolgimento della contrattazione decentrata che da noi va a rilento a seguito dei lavori di stesura degli atti aziendali, ma non sarebbe male conoscere la situazione delle altre regioni per avere un orientamento costruttivo.

La devoluzione ci ha fatto constatare che le relazioni sindacali non sono più limitate al livello nazionale e aziendale perché su diverse questioni e problematiche sia contrattuali che extracontrattuali è attivato frequentemente un confronto regionale con le organizzazioni sindacali.

Si ha la necessità di un riconoscimento in termini di permessi sindacali per i segretari regionali che sono impegnati in questo nuovo livello di contrattazione.

È auspicabile inoltre il potenziamento dell'ufficio legale per dare risposte rapide e di indirizzo alla risoluzione dei problemi, una più frequente formazione sindacale per gli organi periferici del nostro sindacato e che la Segreteria Nazionale si impegni per creare occasioni di incontro sindacale per mantenere vivo

l'interesse e il senso di responsabilità di chi ha il mandato da parte dei colleghi.

## Preariato

La Regione Sardegna ha recepito la legge nazionale sul precariato, (finanziaria 2007) estendendo i benefici anche alla dirigenza, categoria non presente nella norma nazionale. Purtroppo solo pochissimi colleghi possiedono i requisiti per la stabilizzazione che prevedono che i colleghi abbiano lavorato a tempo determinato anche per periodi non continuativi per tre anni nell'ultimo quinquennio. In Sardegna le esigenze prestazionali delle ASL sono state sempre gestite direttamente dalla Regione che si è avvalsa della collaborazione di veterinari liberi professionisti, i cosiddetti coadiutori regionali, per attività ordinarie e straordinarie quali l'esecuzione dei piani di risanamento piani di lotta e interventi d'urgenza derivati dalle continue emergenze sanitarie.

La convenzione regionale prevede il conferimento dell'incarico per tre mesi rinnovabili, esclude l'instaurarsi di un rapporto di pubblico impiego per assenza di un pubblico concorso, per la revocabilità dell'incarico, e per la determinazione di un compenso variabile a seconda degli accordi stipulati tra regione e veterinari.

Questa moltitudine di colleghi, (la maggior parte senza specializzazione) dagli anni '80 ha maturato molti anni di servizio, svolgendo spesso lo stesso orario di lavoro e le stesse funzioni del veterinario dipendente, e sopperendo alla carenza di organico che man mano veniva colmata nelle ASL dai concorsi pubblici, e da selezioni a tempo determinato.

Anche a seguito dell'espletamento dei concorsi, i veterinari coadiutori regionali hanno continuato a prestare servizio in situazioni di emergenza e non, affiancando i veterinari pubblici, a dimostrazione delle carenze di organico delle ASL.

Il SIVeMP della Regione Sardegna, nel rispetto della linea politica della propria sigla sindacale che mira alla stabilizzazione di tutte le forme di precariato e a porre fine alle forme di esternalizzazione in Sanità Pubblica, a seguito di richiesta d'intervento formulata da numerosi veterinari liberi professionisti, si rende disponibile, con il supporto della Segreteria Nazionale, a collaborare con l'Assessorato alla Sanità al fine di trovare una soluzione legislativa utile per affrontare la problematica dei colleghi precari della nostra Regione.

**Francesco La Mancusa**  
*Segretario Regionale SIVeMP Sicilia*

Porgo i saluti a nome di tutti i colleghi della regione Sicilia. Il Congresso rappresenta la massima assise per affrontare i problemi della categoria veterinaria, in particolare in un momento di grossi cambiamenti che riguardano sia le attività istituzionali espletati dal SSN, sia i nuovi assetti organizzativi a livello delle aziende USL nell'istituzione del modello Dipartimentale e della nascita dei DP Veterinari, infatti il titolo

assegnato *La Sanità Pubblica Veterinaria la prevenzione tra innovazione e contratto* rappresenta gli argomenti attuali della dirigenza.

Il vecchio CCNL della dirigenza medica e veterinaria stipulato il 03.11.2005 (quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003/ 2004-2005) in un momento di profonda evoluzione dei rapporti fra Stato e Regioni, in attuazione della riforma del titolo V della Costituzione, ha imposto una più forte responsabilizzazione delle regioni nella fase applicativa dei CCNNLL quale adattamento delle norme contrattuali al modello organizzativo del SSR e in particolare per la realizzazione contrattuale il più possibile comune nelle varie realtà aziendali e Enti delle Regioni. Pertanto il nuovo Contratto di Lavoro dovrà fornire degli strumenti normativi forti per la contrattazione decentrata.

## Nuovo CCNL 2006-2009

Sono d'accordo con le richieste avanzate al Ministro della Salute dall'intersindacale della dirigenza sanitaria del 06.09.07 al fine di trovare adeguate e tempestive risposte nella legge finanziaria 2008 e precisamente:

- Finanziamento del SSN per affrontare il suo ammodernamento e per migliorare la qualità dei servizi.
- Rinnovo del CCNL, scaduto da quasi due anni, che deve essere integralmente finanziato nel rispetto di quanto già concordato con il Governo per quanto riguarda il finanziamento del biennio 2006-2007.



Stabilire nella nuova Finanziaria adeguate risorse per il biennio 2008-2009.

- Rivalutazione dell'Indennità di esclusività di rapporto. Congelata al 31.12.1999, data della sua istituzione, che per i mancati aumenti, in questi anni, è stata decurtata di circa il 17%. La rivalutazione di questo riconoscimento economico è, del resto, ineludibile vista la nuova normativa sulla libera professione contenuta nella L. n. 120 del 03.08.2007 che prevede nuove e più cogenti direttive e regole per la categoria.
- Valorizzazione dell'esclusività di rapporto e dello strumento della libera professione *intramoenia* veterinaria, sia nelle AUSL sia negli IZS, con un necessario sviluppo della l.p.i. veterinaria quale strumento della professione veterinaria e non solo a ruota della professione medica.

Altresì, si ritiene opportuno incentrare l'attenzione durante le trattative per il rinnovo del CCNL sui seguenti punti:

- Creazione di uno strumento contrattuale più snello con la possibilità dell'immediata applicazione per la corresponsione delle indennità, previste dal fondo contrattuale, alle figure professionali a cui è inibita la l.p.i..
- Indennità trasporto strumenti, già prevista dal CCNL del 8.06.2000, renderla di più facile e uniforme applicazione in tutte le Aziende, con la creazione di uno specifico articolo contrattuale e con la definizione almeno della tariffa minima oraria da applicare.
- Richiedere l'indennità per l'utilizzo continuato dei video terminali, in quanto anche operatori per l'implementazione dei dati nelle BDN-BDR-BDP- e per l'utilizzo dei software aziendali per tutte le attività istituzionale.
- Rimborso indennità chilometrica secondo tariffe ACI: obbligo da parte delle Aziende al pagamento secondo tariffe ACI e non la semplice enunciazione potrà pagare. Creazione di uno specifico articolo che vede conglobate tutte le normative satelliti della materia.
- Sanzioni per gli Enti che non applicano i CCNL nella loro completezza.

## Nuove regole per il conferimento degli Incarichi

Stabilire nuove regole per la selezione e conferimento degli incarichi di Struttura Complessa e Semplici (selezione concorsuale o utilizzo d'indicatori di efficacia ed efficienza) in quanto gli attuali attribuzioni di incarichi si sono rilevati uno strumento non obiettivo.

### • Precariato e veterinari convenzionati

La presenza dei medici veterinari a contratto libero professionale di diritto privato o in convenzione che lavorano presso le AUSI, IZS, Ministero, in condizioni di lavoro precario, a volte di bassa qualificazione perché impiegato per le esigenze aziendali senza alcun riguardo alla professionalità e alla disciplina di specializzazione, è un fatto ormai insostenibile sia per i lavoratori sia per i dirigenti nella stesura dei piani di lavoro annuali.

Pertanto necessita la loro stabilizzazione nel più breve tempo possibile secondo accordi regionali tipo SISAC.

Tuttavia è necessario che questa O.S. si faccia promotrice, a livello nazionale, di prevedere un provvedimento per la stabilizzazione dei precari nell'ambito della dirigenza, elaborando un accordo quadro sul personale della Sanità e di farlo inserire nella finanziaria 2008.

- *Riforma dello Statuto SIVeMP*

È in atto un ampio dibattito tra tutta la categoria per la riforma dello statuto del Sindacato.

È opportuno che lo stesso venga adeguato ai tempi e venga potenziato il livello, non solo della Segreteria Nazionale che da 6 componenti è proposta a 9, ma anche il ruolo del Direttivo Nazionale e delle Segreterie Regionali.

- *Finanziaria 2008*

- Ancora sotto finanziato il SSN.

- Capitolo contratti.

- Indennità d'esclusività di rapporto.

- Riforma previdenziale delle Casse pensionistiche, nei bilanci una proiezione minima a 30 anni con una proiezione a 50 anni.

- *Previdenza integrativa*: completare con opportuni e urgenti interventi legislativi, il quadro della previdenza integrativa dei dipendenti pubblici.

- *Proposta di Riforma previdenziale e Riscatto laurea per chi ricade nel regime contributivo*.

- *ENPAV*: sostenere la proposta di legge presentata il 26.04.2007 di modifica alla disciplina della contribuzione obbligatoria per i medici veterinari per i soggetti con rapporto di lavoro dipendente e per quelli che non esercitano la libera professione. La contribuzione può proseguire su base volontaria.

- *Assistenza legale*: in merito all'applicazione della Direttiva n.1/2007 del Ministro Nicolais, visto il parere dello studio legale dell'Avv. Russo Valentini che ha formulato la possibilità di presentare un ricorso straordinario al Capo dello stato e/o alla Corte di Giustizia Europea dell'AIA; visto l'assistenza legale concessa agli iscritti di Palermo per un rimborso di 3.500 euro; visto la richiesta formulata dallo scrivente di problematica d'interesse nazionale in quanto coinvolge più aziende (Palermo-Ragusa-IZS Brescia) con richiesta di spese con copertura totale, considerato quanto deliberato in data 5 settembre 2007 dalla segreteria Nazionale, con la quale si chiede se le segreterie dell'Intersindacale medico-veterinaria presenti in ambito regionale siano coinvolte nell'applicazione della circolare, si comunica che come deliberato nel congresso regionale del 15 settembre 2007 la Segreteria Nazionale deve farsi promotrice di specifiche azioni presso il Ministero della Funzione pubblica al fine di emanare una circolare di chiarimento ed esplicativa della norma.

In caso di esito negativo affrontare il ricorso legale a livello nazionale coinvolgendo anche l'intersindacale nazionale.

Altresì, si propone la modifica del regolamento d'assistenza legale aumentando il rimborso agli iscritti per le spese sostenute in ricorsi autorizzati dall'ufficio legale SIVeMP, per la quale verrà presentata una specifica mozione congressuale.

- *Incentivare la formazione dei rappresentati aziendali per la contrattazione decentrata*.

Pertanto, convinto che quanto evidenziato sia la base di discussione per le argomentazioni rappresentate vi ringrazio per l'attenzione.

## Enrico Loretti

*Segretario regionale SIVeMP Toscana*

Buonasera a tutti, ringrazio la Segreteria della Regione Sardegna, e in particolare la Dott.ssa Sanna per l'organizzazione di questo Congresso, che ci vede tornare in quest'Isola dopo circa venti anni. La capacità di riunire ancora una volta in una splendida località il nostro Sindacato è senza dubbio un grande successo e una grande dimostrazione della capacità di organizzazione e dello spirito di gruppo dei colleghi sardi. Davvero complimenti!

Vorrei centrare il mio contributo sulla relazione del nostro Segretario Nazionale, che non dubito sarà approvata all'unanimità. Abbiamo molto apprezzato il lavoro della Segreteria e alcune linee d'intervento, che pur citate "a spot" da Grasselli, meritano una riflessione. In particolare voglio riferirmi al punto relativo ai rapporti interni alla nostra categoria: è indubbiamente da apprezzare il tono equilibrato della Relazione: siamo colleghi, i colleghi discutono in modo corretto, con la misura del rispetto reciproco. Non ci sono e non devono esserci partiti, o fazioni. E la storia, appunto di fazioni, della mia Regione dovrebbe insegnarci qualcosa. La politica del nostro Sindacato all'interno della FNOVI è stata trasparente e coerente con gli impegni assunti. Il nostro impegno all'interno della categoria è indiscutibile, comprovato dal lavoro dei tanti colleghi che rivestono un ruolo attivo negli Ordini. È questo lo spirito e il tono giusto: non ha senso raccogliere le provocazioni interessate.



Il nostro Sindacato deve continuare in questa strada di collaborazione e confronto, per costruire, non per distruggere, evitando i personalismi e le polemiche; talvolta non è facile, ma nella nostra categoria, nello scenario attuale sono senza dubbio maggiori gli elementi di coesione rispetto agli elementi di divisione.

Un altro aspetto illustrato nella relazione su cui desidero soffermarmi è quello relativo al precariato. Mille forme di rapporto di lavoro, i cui costi talvolta non considerati, possono essere addirittura superiori ai costi di un inquadramento contrattuale, comunque un'incertezza di vita inaccettabile per i colleghi. Già da tempo la Segreteria Nazionale e le Segreterie Regionali sono impegnate nella definizione dei percorsi di stabilizzazione di questi colleghi. I tempi sono però maturi per un impegno maggiore, per una rappresentanza maggiormente strutturata nel nostro Sindacato anche di questi lavoratori. Sono indiscutibili anche le ricadute favorevoli che si possono intuire

per la nostra categoria: l'ingresso di giovani in ruoli ormai formati da ex giovani di cinquanta anni, il coinvolgimento di laureati, oggi non rappresentati in modo adeguato, che hanno imparato a misurarsi con concreti obiettivi sindacali. Un patrimonio di risorse e potenzialità che oggi rischia di perdersi, nel frazionamento delle forme contrattuali, nelle diverse organizzazioni dei Servizi Territoriali, nella indiscutibilmente lecita ansia di stabilità economica. A tale proposito la nostra Regione presenterà una mozione congressuale, che spero potrà avere la massima condivisione dei Delegati, appunto per non perdere quest'occasione.

Voglio terminare il mio intervento, spero mi perdonerete, con un'immagine poetica, ripresa da un articolo che una collega precaria addirittura teme di pubblicare: «I precari sono come barche dalle vele multicolori, ma vuote di vento; un potenziale di esperienza, di forza, di armonia, che non può muoversi, quindi inutile. Dobbiamo essere quel vento». Grazie.

## LA VOCE DEL PRECARIATO

### Floriano Faragò

*Coordinamento Nazionale, Settore Stato*

Cari colleghi e colleghe buonasera a tutti, sono iscritto al Sivemp da diversi anni e mi fa piacere di essere oggi qui in mezzo a voi, mi chiamo Faragò Floriano, sono un medico veterinario precario inquadrato come dirigente delle professionalità sanitarie (ex dirigente I livello) e componente



della Segreteria Sivemp Settore Stato e referente degli uffici centrali del Ministero della salute e dei Precari del predetto Dicastero.

Voglio innanzitutto ringraziare il SIVeMP e in particolare la Segreteria Nazionale per gli impegni concreti sul precariato e ringraziare unitamente la segreteria tecnica (Stefania Alesii, Valentina Ceci, Maria Cristina Modanesi e Annarita Stassi) per l'efficienza comunicativa e tempestiva mostrata verso tutti gli iscritti.

Voglio con il mio intervento esporvi pubblicamente le mozioni sindacali ricevute dagli iscritti e non iscritti, evidenziando le vicende turbolente di una categoria di lavoratori, ovvero quella dei dirigenti precari delle professionalità sanitarie del Ministero della Salute, che attualmente vivono in una contingente situazione di precariato, legata a un contratto a termine o a forme di collaborazione, che destabilizza e nuoce le aspettative a lungo termine di tale categoria.

Gli ultimi dati parlano di 155 dirigenti veterinari precari (circa i 2/3 del personale di tale qualifica attualmente in servizio nel Ministero della salute), di circa 50 medici ai quali si aggiungono alcune decine tra chimici e farmacisti assunti tutti con contratti a termine o con rapporti di collaborazione, che da anni attendono e sperano in una definitiva stabilizzazione. In tale frangente, numerose sono state le promesse e gli impegni disattesi, anche da parte di sigle sindacali confederate e associazioni di categoria, che hanno reso ancora più drammatica e stagnante la condizione socio-lavorativa di tale categoria.

Inizialmente assunti a seguito delle crisi sanitarie del settore veterinario (BSE, Influenza aviaria), oggi (e da anni) tali lavoratori, visti i numeri, sono strettamente integrati nella trama delle attività ordinarie tecnico-amministrative del Ministero, contribuendo in maniera instancabile, e forse anche "poco pubblicizzata", alle attività che questo svolge

nell'ambito della Sicurezza Alimentare, della Sanità e del Benessere Animale.

Il Sivemp, in qualità di Sindacato di categoria, ha preso a cuore tali problematiche e combatte concretamente per la causa della stabilizzazione, portandola sui vari tavoli tecnici di discussione, in sede di riunioni, presso le amministrazioni e al cospetto delle figure istituzionali che dominano la scena politica.

Alla luce di quanto detto sarebbe auspicabile creare un apposito spazio di approfondimento e di studio della tematica precariato, da inserire nell'ambito della struttura organizzativa del Sivemp: un nuovo "settore Precariato", quindi, che possa affrontare con professionalità e in maniera propositiva lo studio delle problematiche da un punto di vista giuridico-legale e fornire soluzioni o proposte adeguate alla risoluzione delle stesse.

Concludendo, ho la sensazione, anche ascoltando la relazione del Segretario Nazionale, dottor Grasselli, che sulle linee di orientamento generale ci sia una forte sintonia, in maniera particolare sulla difesa dei colleghi precari, una scelta di fondo che porterà sempre più risorse alla Sanità Pubblica Veterinaria. Grazie a tutti per l'attenzione.

## Giovanni Formato

*A nome dei veterinari precari negli I.ZZ.SS.*

Buona sera a tutti, mi chiamo Giovanni Formato e sono un veterinario che lavora a tempo determinato presso l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Regioni Lazio e Toscana. Alla luce dei circa 10 anni di precariato vissuti nell'Istituto Zooprofilattico, volevo proporvi alcune considerazioni sull'argomento.

Il persistente blocco che da anni interessa i pubblici concorsi finalizzati all'assunzione di personale medico-veterinario a tempo indeterminato (nell'Istituto per cui lavoro, ad esempio, l'ultimo concorso per 2 posti di veterinario risale al 1994) ha comportato un accumulo, nelle strutture sanitarie pubbliche, nel corso degli ultimi 15 anni, di un elevato numero di veterinari precari inquadrati con diversi tipi di contratti che gli Enti erano in grado volta per volta di procurare.

Il persistere di questa situazione ha comportato una reale difficoltà degli Istituti Zooprofilattici di gestire il personale precario il cui numero è aumentato nel tempo senza che a questo abbia fatto seguito una sua stabilizzazione. Personale, peraltro, caratterizzato nella maggior parte dei casi da situazioni difformi da persona a persona e in ogni caso difficilmente inquadrabile da norme o parametri dettati da regole comuni, così da renderne poco omogenea la condizione. Non a caso, il termine di "precario" accomuna non solo i veterinari dipendenti a tempo determinato, per i quali sono contemplati tutti gli strumenti di tutela previsti dal C.C.N.L., ma anche veterinari presi a lavorare con altre tipologie di contratto (ad esempio, consulenze, contratti a progetto, contratti di collaborazione etc.), riconosciuti soltanto

costituzionalmente (Legge Biagi) ma non formalmente.

Per darvi un'idea del fenomeno, i veterinari precari negli IZZSS sono caratterizzati da una vasta gamma di tipologie contrattuali e rappresentano un'elevata percentuale dei veterinari in forza negli Istituti. La maggior parte di noi ha iniziato a lavorare per gli Istituti a tempo determinato (intendendo con questo termine diverse tipologie di contratti di lavoro a termine) mediante progetti di ricerca, borse di studio o rispondendo a bandi di selezione pubblica; incarichi di lavoro che, nella stragrande maggioranza dei casi, sono stati poi di volta in volta rinnovati fino ai giorni nostri.

La Finanziaria 2007, con i suoi tentativi di stabilizzazione dei precari, ha cercato di colmare un vuoto normativo che ha portato negli anni all'instaurarsi di rapporti di lavoro al limite della legalità, in vista di una revisione completa di tutto il quadro normativo relativo al pubblico impiego. Purtroppo, finora, i frutti non si sono visti.

Il SIVEMP ci è stato vicino da circa un anno a questa parte e abbiamo visto in prima persona il diretto interessamento del Segretario Nazionale, della Segreteria Nazionale e Regionale, che per questo ringraziamo.

Come veterinari, dopo che per anni abbiamo lavorato per gli Istituti con contratti di lavoro da veterinari, non vogliamo adesso venire stabilizzati come tecnici di laboratorio.

Sorprendentemente rispetto alle nostre aspettative, infatti, ben 2 dei 10 IZZSS hanno iniziato a stabilizzare veterinari come tecnici di laboratorio! Non possiamo far altro che condannare (e ci farebbe estremo piacere essere appoggiati, in questo, da tanti altri colleghi assunti a tempo indeterminato) questa



“innovativa” proposta di stabilizzazione che, oltre a rappresentare un disconoscimento della nostra professionalità, è caratterizzata da un intollerabile demansionamento. Purtroppo, ci sembra ravvedere in tali contorti nonché innaturali provvedimenti, una vera e propria strategia adottata da alcune amministrazioni per approfittare della condizione di vulnerabilità e inermità dei veterinari precari, ai fini di un risparmio sul budget, a vantaggio di altre figure, politicamente e/o sindacalmente più forti.

I veterinari assunti come tecnici di laboratorio, inquadrati nella categoria “D” del CCNL del comparto Sanità, si trovano infatti ad occupare una posizione che non gli compete e per cui non sono muniti del richiesto titolo di studio e, peraltro, risultano anche estremamente vulnerabili nei confronti di chi possiede il titolo e che potrebbe, senza alcun problema, impugnare il contratto (assurdo) stipulato. A questo punto nasce l’atroce dilemma per il veterinario assunto come tecnico: come veterinario (e in questo caso verremmo, ingiustamente, sottopagati per la gioia delle amministrazioni, sempre pronte a fare tagli di spesa per i precari) o come tecnico ma senza possederne il titolo? O forse vogliamo creare una nuova figura: quella del “*tecnico di laboratorio-veterinario*” che, sebbene si addica molto alla mentalità “creativa” degli italiani, certamente non dovrebbe nascere in questo modo e nell’autonomia decisionale di uno o pochi IZZSS!

Come recita la normativa, al veterinario, in quanto iscritto al relativo Ordine professionale e chiamato ad esplicare in modo diretto attività

inerenti alla tutela della salute, spetta un inquadramento nel ruolo sanitario e, in quanto laureato, la posizione funzionale del dirigente (Artt. 1 e 2 ed All. 1 Tabella C, del DPR 20 Dicembre 1979, n. 761). È importante ricordare che la normativa attualmente in vigore è modificabile, per quanto attiene la identificazione dei profili professionali attinenti a figure nuove, atipiche o di dubbia iscrizione, solo con Decreto del Ministro della Salute, dopo opportuna consultazione del Consiglio Sanitario Nazionale.

Ribadiamo quindi la condanna di questo tipo di stabilizzazione a tecnici che è anomala e che ci auspichiamo verrà prontamente bloccata con l’aiuto di coloro che sono garanti (Ordini e Sindacati) del rispetto di quanto previsto per la nostra categoria di Medici Veterinari. Non possiamo far altro che richiedere alle Direzioni che già anno provveduto a stabilizzare veterinari come tecnici di laboratorio di adeguare i contratti già stipulati, trasformandoli in contratti da dirigente veterinario, in ottemperanza ai requisiti stabiliti dalla normativa attualmente vigente in materia.

Proponiamo al SIVeMP di riconoscere a tutti gli effetti la nuova figura dei veterinari precari che è caratterizzata da esigenze proprie e riteniamo che sia necessaria, proprio per questo motivo, una rappresentanza specifica per essere meglio ascoltati e tutelati relativamente ai nostri diritti.

Chiediamo anche al SIVeMP di essere tutelati soprattutto in questi tempi di stabilizzazione dei veterinari precari per non essere messi in secondo piano da figure professionali politicamente più forti. Grazie dell’attenzione.

## Figli di un dio minore?

Carissimi colleghi, ringrazio il collega Gianni della disponibilità nell’offrirmi questo spazio per parlare un po’ di noi e dell’esperienza vissuta al 40° Congresso Nazionale SIVeMP.

Per me è stata un’esperienza doppiamente coinvolgente: non solo è stato il mio primo congresso da Coordinatrice del Settore Stato, ma si è svolto nella mia terra d’origine, e per questo al senso di responsabilità che mi accompagna da che ho assunto questo impegno, si è aggiunta l’emozione nel rivedere, dopo tantissimi anni, compagne e compagni di studio all’Università, oggi colleghe e colleghi.

Giornate bellissime e intense quelle trascorse a Villasimius: il nostro Sindacato ha 40 anni, ma non li dimostra, o, come direbbe Nanni Moretti, siamo degli splendidi quarantenni!

Sono state giornate di confronto acceso e sempre costruttivo: è importante incontrarsi e dialogare tra di noi, e anche se le problematiche talvolta sono diverse - penso ai colleghi del SSN e degli IZZSS e alle loro specificità contrattuali - sui grandi temi ci siamo trovati d’accordo. Tra questi il problema del precariato, che è stato messo in agenda come dramma sociale al quale vuole dare una soluzione non solo questo Governo ma anche, come avrete letto nella relazione del Segretario Nazionale Dottor Grasselli, il SIVeMP.

Ora che, finalmente, le ispezioni effettuate nei PIF dagli ispettori comunitari rilevano che il personale è sufficiente a trattare il numero di partite ricevute, vogliamo tornare indietro?

Ma tanti sono i problemi ancora da risolvere e sono problemi che, purtroppo, hanno l’aggravante dell’essere sul tappeto da tanti, troppi anni: l’incompleta applicazione del nostro contratto, la mancata assegnazione degli incarichi ai dirigenti ex I livello, l’assenza di procedure di progressione nell’assegnazione degli incarichi.

E ancora: l’assenza di una formazione organizzata a livello centrale e che riguardi direttamente le modalità di svolgimento delle nostre attività, sia in periferia sia al centro. Questa assenza, invece, rilevata dagli ispettori comunitari come una lacuna da colmare!

Potrei proseguire ancora, ma mi fermo qui. E chiudo rispondendo alla domanda che, provocatoriamente, ho posto all’inizio.

No. Non siamo figli di un dio minore ma, come ci ha definito l’OIE: «I Servizi Veterinari sono un Bene Pubblico Internazionale, e la loro messa in conformità con le norme internazionali - in materia di legislazione, di struttura, di organizzazione, di risorse, di competenze - costituisce una priorità in termini di investimenti pubblici».

Crediamoci, per primi, noi! Il grande successo ottenuto con la Legge 120 del 3 agosto, che ha finalmente ribadito la nostra appartenenza, senza equivoci, alla Dirigenza Sanitaria, ha dimostrato che uniti possiamo lottare per il raggiungimento dei nostri legittimi obiettivi!

Un saluto affettuoso

**Paola Fadda**  
Coordinatrice SIVeMP Settore Stato