

IPOTESI DI CCNL 6 MARZO 2006

Un nuovo livello stabile per i dirigenti con incarichi professionali

di Fabrizio Paletti
Componente Segreteria nazionale

Alcuni chiarimenti in merito all'articolo 6, ai punti 5, 6 e 7.

Alcuni iscritti al Sivemp hanno criticato e disapprovato l'istituzione di un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi professionali

conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 prevista dai punti 5, 6 e 7 dell'art. 6 dell'ipotesi di Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza medico-veterinaria del Servizio sanitario nazionale II biennio 2004-2005. In merito a questo aspetto contrattuale è doveroso precisare che tutte le organizzazioni sindacali mediche e veterinarie e l'ARAN (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni) hanno convenuto che il numero degli incarichi dirigenziali di natura gestionale (direzione di strutture organizzative complesse e semplici) da attribuire ai dirigenti medici e veterinari si sta riducendo sensibilmente a causa dell'accorpamento delle aziende sanitarie locali in aziende a valenza provinciale o regionale nonché per il contenimento della spesa sanitaria che in parte viene assicurata dalle direzioni aziendali sopprimendo posti di direzione di strutture organizzative resisi vacanti per cessazione dal servizio (pensionamenti, trasferimenti ecc.). Pertanto già oggi la stragrande maggioranza dei dirigenti medici e veterinari che rivestono incarichi di tipo professionale non ha la possibilità di farsi attribuire incarichi gestionali di maggiore valenza economica e quindi di sviluppare la



Un nuovo livello stabile per i dirigenti con incarichi professionali

segue

propria carriera professionale. Conseguentemente il tavolo contrattuale all'unanimità ha deciso di introdurre nell'ipotesi di accordo un meccanismo di sviluppo professionale per premiare l'esperienza acquisita dai dirigenti medici e veterinari aventi un incarico dirigenziale ricompreso tra quelli elencati nella lett. C dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000. Considerate le scarse risorse finanziarie disponibili per il rinnovo contrattuale, l'ARAN ha proposto alle organizzazioni sindacali, durante la trattativa dell'ultimo giorno utile per arrivare alla firma di un accordo, il meccanismo di sviluppo professionale specificato nei punti 5, 6 e 7 dell'art. 6 dell'ipotesi di CCNL biennio economico 2004-2005. Tale meccanismo, come è stato già detto, prevede l'istituzione di un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale nell'ambito degli incarichi professionali conferibili ai sensi della lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000. La maggioranza delle organizzazioni sindacali mediche hanno accettato l'ipotesi di sviluppo professionale

proposto dall'Aran e hanno siglato la preintesa contrattuale. La delegazione trattante del Sivemp, considerato gli importanti obiettivi conseguiti durante la contrattazione quali l'equiparazione della retribuzione di posizione dei veterinari a quella dei medici e la rivalutazione economica dello stipendio tabellare, dell'ora di straordinario e del fondo di risultato dei veterinari, ha apposto la propria firma sull'ipotesi di Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza medico-veterinaria del Servizio sanitario nazionale II biennio 2004-2005. Successivamente il Direttivo nazionale del Sivemp il 7 Aprile u.s. all'unanimità ha espresso parere favorevole sui contenuti dell'ipotesi contrattuale e ha autorizzato la Segreteria nazionale ad apporre la firma definitiva sul nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza medico-veterinaria del Servizio sanitario nazionale II biennio 2004-2005. Ritornando al contenuto dei punti 5, 6 e 7 dell'art. 6 dell'ipotesi di CCNL è opportuno precisare quanto segue:

- con il II biennio del CCNL viene istituito un nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale garantendo, così, uno sviluppo economico-professionale all'interno degli incarichi dirigenziali professionali conferibili ai sensi della vigente normativa ;
- in prima applicazione i destinatari del

nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale sono i dirigenti veterinari ex 10° livello che l'ARAN e i sindacati medici hanno riconosciuto come qualifica professionale penalizzata economicamente dai precedenti CCCCNNLL (vedi riquadro) e, in caso di risorse finanziarie disponibili, i dirigenti equiparati, tra cui gli ex 9° livello, con un'esperienza professionale superiore ai quindici anni. La disponibilità delle risorse finanziarie può essere determinata: a) dal passaggio di un dirigente veterinario ex 10° livello a un incarico di direzione di struttura semplice o complessa; b) dalla cessazione dal servizio di un dirigente ex 10° livello; c) a decorrere dal 31 dicembre 2005, dall'utilizzo di Euro 3,00 mensili (per 13 mensilità) per ciascun dirigente in servizio al 31 dicembre 2003 al netto degli oneri riflessi; d) dall'utilizzo dell'eccedenza delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione delle ore di straordinario effettuate in pronta disponibilità (Euro 6,19 mensili per ogni dirigente veterinario in servizio al 31 dicembre 2003 per tredici mesi al netto degli oneri riflessi).

3. Successivamente potranno accedere al nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale, utilizzando le risorse finanziarie di cui al punto 2, i dirigenti equiparati che hanno maturato un'esperienza professionale superiore ad anni 15.

Secondo i dati forniti dall'Aran al 31.12.2001 il rapporto tra ex 10° qualificato ed ex 10° livello risulta molto lontano dal 50% previsto dall'art. 116 del DPR 384/90. Ne consegue che l'articolo citato non è stato correttamente applicato in tutte le USL, con un grave danno per la carriera dei colleghi e la costituzione dei fondi. Conseguentemente nel CCNL biennio economico 2004-2005 si è reso necessario istituire un nuovo livello stabile all'interno degli incarichi ex art. 27 lettera c del CCNL 8.6.2000. Con questo livello si gratificano quei Colleghi che hanno comunque un passato professionale (anziani-

tà + superamento di un concorso) e che da dieci anni hanno avuto incrementi contrattuali inferiori ai Colleghi più giovani. L'accesso al nuovo livello per i dirigenti equiparati con più di 15 anni e una verifica positiva è una possibilità reale e vicina. Vanno considerati infatti i seguenti fattori:

- il numero dei posti del nuovo livello è tre volte superiore a quello della fascia immediatamente inferiore;
- gli ex 10° livello sono di norma i dirigenti più anziani nei servizi. Di conseguenza per i dirigenti equiparati che oggi hanno più di 15

anni di servizio le prospettive di un rapido passaggio al nuovo livello di incarico professionale sono concrete, considerato anche che il pensionamento - al raggiungimento dei requisiti di anzianità rispetto a quelli anagrafici - è più alto nella categoria degli ex aiuti rispetto ai dirigenti con incarico di direzione di struttura. Si è quindi creato un meccanismo virtuoso che, nel tempo, favorirà il passaggio al livello superiore di quote significative di Dirigenti equiparati, al raggiungimento dei 15 anni di servizio ed una valutazione positiva (valida anche per lo scatto dell'indennità di esclusività).