

CCNL

Alcune riflessioni sulla situazione contrattuale

Zaccaria Di Taranto*

*I punti da considerare
per il rinnovo del Contratto
Nazionale*

A tutt'oggi, nel momento in cui scriviamo alcune considerazioni sulle maggiori criticità riscontrate nel CCNL 2016-2018 ed esaminiamo alcune proposte in previsione dell'avvio delle trattative del nuovo contratto 2019-2021, con particolare attenzione alle problematiche della nostra categoria, non c'è stata ancora nessuna convocazione da parte dell'Aran per il rinnovo di un contratto ormai scaduto da quattro anni.

Il Comitato di Settore ha da poco emanato l'atto di indirizzo dove sono fissati i principi economici e normativi su cui si deve co-

struire il nuovo contratto. Atto di indirizzo che, secondo alcune dichiarazioni rese al nostro Congresso Nazionale tenutosi a Roma nel maggio scorso, era già pronto a dicembre dello scorso anno ma non era stato emanato in quanto bisognava integrarlo con le risorse stanziare nell'ultima legge di bilancio. Le elezioni politiche del 25 settembre scorso hanno sicuramente determinato un ulteriore slittamento. Ci auguriamo che le trattative inizino in tempi brevi, vista la attuale inflazione e considerato che, praticamente, dovremmo già occuparci del contratto 2022-2024.

© Shutterstock.com



CCNL

Prima di tutto bisogna sottolineare che i CCNL dopo oltre 25 anni (il primo contratto è stato quello del 1994-1997) non sono più attuali in quanto le novità iniziali in essi contenute non sono più adeguate ad un SSN che negli ultimi anni ha modificato la sua organizzazione. Purtroppo, come ben sappiamo, ultimamente sono stati privilegiati più gli aspetti burocratici rispetto a quelli propriamente professionali. Vengono richiesti, infatti, sempre più compiti amministrativi senza che sia stato messo a disposizione il personale necessario; tutto ciò a discapito dei compiti istituzionali che devono essere il principale obiettivo della nostra professione.

Specificità

La professione medico veterinaria e sanitaria ha bisogno di un riconoscimento della propria specificità; siamo diversi rispetto al resto della dirigenza pubblica, abbiamo bisogno di una maggiore autonomia. La nostra professione non può essere condizionata da disposizioni che risultano essere più consone alla dirigenza del pubblico impiego, ma certamente sono meno adatte per noi. Dobbiamo avere un ruolo più importante nella governance organizzativa e programmatica per offrire servizi più adeguati e per poter affrontare al meglio le emergenze sanitarie che periodicamente si verificano. Purtroppo, la sanità spesso è gestita senza il coinvolgimento dei medici, dei veterinari e degli altri sanitari.

Contratto non applicato

Una delle maggiori criticità, ed è un fatto gravissimo, è che a tutt'oggi in molte aziende non è stato ancora applicato del tutto il contratto 2016-2018. È stato firmato ufficialmente a dicembre del 2019, dopo 10 anni di vuoto che ha depauperato il potere di acquisto delle nostre remunerazioni: c'è una perdita stimata di circa 13-15 mila euro. Lo abbiamo definito un contratto di ripartenza dopo anni di

tagli, di blocchi del turnover; in alcune aziende non sono stati ancora istituiti gli incarichi previsti dalle nuove carriere, non sono stati costituiti i fondi contrattuali, c'è una distorta interpretazione dell'utilizzo dei residui che a volte vengono definiti risparmi aziendali e incamerati dall'Azienda stessa. Con i CCNL attuali, con l'istituzione della contrattazione integrativa Aziendale che purtroppo dilata i tempi di attuazione, i contratti vengono applicati con notevole ritardo determinando un risparmio consistente per le aziende a discapito dei nostri salari.

Certezza attuativa

Considerati quindi questi ritardi e le interpretazioni fantasiose di alcune norme a livello locale, si ha la necessità che ci debba essere in futuro la "certezza attuativa".

È necessario introdurre norme di tipo imperativo che stabiliscano i tempi di applicazione dei contratti che non possono essere prorogabili; devono essere stabiliti anche doveri e responsabilità delle Aziende nel momento in cui non rispettino tali norme.

Bisogna evitare che ci siano interpretazioni fantasiose nella costruzione analitica dei fondi per evitare retribuzioni accessorie estremamente variabili tra le diverse ASL.

Relazioni sindacali

Per quanto riguarda le relazioni sindacali, pur riconoscendo che nell'ultimo contratto c'è stata una apertura con l'introduzione del confronto dopo che negli ultimi anni le relazioni sono state quasi annullate, c'è bisogno di un aumento del potere decisionale a livello Nazionale rispetto a quello Aziendale. A livello Regionale sarebbe opportuno aumentare le materie di confronto e stabilire il recepimento e l'obbligatorietà di tali decisioni a livello aziendale. Nelle Aziende, dove a volte i nostri rappresentanti sindacali subiscono la pressione dei vertici dell'Azienda con non celate forme di autoritarismo, riteniamo sia giusto l'aumento di ma-

terie di contrattazione (graduazione delle posizioni dirigenziali, criteri per il conferimento e revoca degli incarichi) e delle materie di confronto.

L'Organismo Paritetico è stato previsto con lo scopo di coinvolgere i sindacati nel processo di innovazione delle Aziende sanitarie e ospedaliere, nel miglioramento dei servizi e della qualità degli stessi e di intervenire sul lavoro agile. Per poter svolgere tale compito deve avere funzioni coerenti alla missione e ben definite ed essere convocato più spesso rispetto all'"almeno due volte l'anno". Deve esprimere le sue prerogative nei limiti di mandato per facilitare la negoziazione aziendale e comunque non interferire nelle relazioni sindacali previste dal CCNL quale materia di competenza delle rappresentanze aziendali dei sindacati della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria.

Le nuove carriere

Le nuove carriere sono state applicate solo in pochissime Asl. Dopo la perdita considerevole delle Strutture complesse e delle strutture Semplici dovute all'accorpamento delle ASL su base Provinciali, sono state previste proprio per incrementare la possibilità di far carriera. L'85% dei dirigenti ha ancora l'incarico di fascia "C". Nel CCNL è stabilito che gli incarichi professionali hanno pari dignità e valore economico uguale a quelli gestionali. La mancanza degli incarichi determina una consistente perdita economica con ripercussioni anche ai fini pensionistici. È quindi opportuno nel prossimo contratto completare l'architettura delle carriere e prevedere che gli incarichi professionali e quelli di alta specializzazione debbano essere affidati solo dal Direttore di Struttura Complessa senza l'obbligo di sentire il Direttore di dipartimento come del resto è previsto per l'incarico di Struttura Semplice.

Sostituzioni

Altro punto importante riguarda le sostituzioni. Purtroppo, le piccole modifiche apportate nell'ultimo CCNL non

hanno cambiato il malcostume delle aziende di non bandire prontamente i concorsi per sostituire i Direttori di Struttura Complessa e Semplice Dipartimentale. Si continua ad affidare gli incarichi di sostituzione a Dirigenti già in servizio con l'intento di risparmiare. Il contratto prevede che la sostituzione, in caso di cessazione dal servizio del Direttore di struttura complessa e di struttura semplice dipartimentale, è affidata per 9 mesi, prorogabili per altri 9 mesi, dopo valutazione comparata dei curricula dei dirigenti interessati. Si pensava che 18 mesi fossero sufficienti per espletare i concorsi. Purtroppo, spesso così non è; bisognerebbe allora prevedere che al sostituto venga corrisposto, dopo un periodo iniziale, l'intero importo goduto dal sostituto, al netto delle indennità personali, con soldi aziendali e non con quelli del fondo di risultato.

Sarà opportuno modificare il comma 8 dello stesso articolo che dà la possibilità, nel caso in cui la sostituzione non possa avvenire con le modalità previste dai commi precedenti, di dare l'incarico ad interim ad un altro Direttore a cui viene corrisposto solo il salario di risultato. La sostituzione deve avvenire con avviso interno rivolto ai dirigenti dell'Azienda che prestano servizio in analoghe o equipollenti strutture dotati dei requisiti necessari.

Altra criticità è che l'avviso pubblico riservato ai Dirigenti interni della struttura venga effettuato con i criteri del 484/87 e non con quelli del 483/87.

Pronta disponibilità

Innanzitutto, la cifra di 21 euro a turno risalenti al primo contratto firmato nel 1996 è mortificante. La cifra poteva andar bene in quella data, ma oggi è irrisoria se consideriamo che, con le tasse, il compenso si riduce a 12-13 euro. Ricordiamo che deve essere effettuata solo di notte e nei giorni festivi; nelle ore pomeridiane, nel caso di carenza di organico, non possiamo coprire queste ore con mezze pronte disponibilità o addirittura con il collega in reperibilità notturna senza che vi sia retribuzione in

caso di chiamata. Non bisogna effettuare la pronta disponibilità in area diversa di quella di appartenenza per non vanificare il concetto di alta specializzazione che le nostre attività richiedono.

Anche per i Veterinari ci deve essere il rispetto delle 11 ore di riposo tra un turno e l'altro così come previsto dalle disposizioni comunitarie (al limite si può recuperare nei tre giorni successivi). È opportuno attuare, a richiesta, il principio della esenzione dalla pronta disponibilità dei colleghi dopo i 62 anni di età. Un altro argomento su cui noi veterinari dobbiamo ritornare è quello relativo al rimborso chilometrico secondo le tariffe Aci (disapplicato nel contratto vigente). Con gli aumenti dei carburanti di questo periodo non è infatti più sostenibile accettare rimborsi pari a un quinto del costo della benzina.

Il numero delle donne veterinarie che lavorano nelle SSN sta sempre più aumentando; bisognerebbe garantire loro orari più flessibili e possibilmente esentarle dalla pronta disponibilità dopo un determinato periodo di gravidanza e per il primo anno di vita del figlio. In linea generale dovrebbero essere scritte norme che agevolino la condizione di lavoratore e genitore.

Aspetti economici

Ci aspettiamo una maggiore valorizzazione economica rispetto alla responsabilità e ai rischi cui siamo sottoposti noi Veterinari nell'esercizio della professione in considerazione anche dei casi sempre più frequenti di aggressioni nei nostri confronti. Purtroppo, non si arriva a soluzioni legislative per poter almeno attenuare il problema e mettere i Veterinari nelle condizioni di operare con più tranquillità.

I fondi

Nel CCNL è necessario definire in modo chiaro e inequivocabile le norme che regolano la costituzione dei fondi. Non sarebbe sbagliato prevedere un modello unico nazionale, come per le carriere, da applicare in modo uniforme in tutte le Aziende, ed evitare così

che fra le stesse si verifichino differenze sostanziali delle retribuzioni. Molte Asl affidano l'incarico della costituzione dei fondi ad aziende private con costi di un certo rilievo (il modello unico sarebbe anche un bel risparmio). Importante è che tutti i fondi vengano spesi nell'anno di riferimento.

Gli aumenti

Le risorse destinate al contratto dovrebbero essere utilizzate per aumentare le parti fisse (stipendio tabellare, retribuzione di posizione, indennità di specificità medico-veterinaria, etc), valorizzare le carriere aumentando il fondo di posizione. Sicuramente ci verrà richiesto, ancora una volta, una maggiore allocazione delle risorse sul fondo del risultato e sul fondo del disagio per poter raggiungere maggiori obiettivi e per sopperire alla carenza di organici.

Gli aumenti previsti dovrebbero essere intorno al 4%. Questa volta bisogna tener presente che la percentuale deve essere applicata anche sull'indennità di esclusività portando la media delle retribuzioni a circa 85.000 euro, quindi l'aumento dovrebbe essere più consistente. Ricordiamo che dall'1 gennaio 2021 l'indennità di esclusività è stata incrementata del 27%. Riteniamo importante ipotizzare, per rimarcare la specificità della nostra professione, un aumento della Indennità di Specificità Medico-Veterinaria ritoccata solo lievemente nell'ultima tornata contrattuale. Ci aspettiamo che vengano considerati gli stanziamenti stabiliti dal comma Gelli (aumenti annuali di 30 milioni di euro per il 2019, 35 per il 2020 e 40 per il 2021), quelli previsti dal Ministro Speranza (14 milioni di euro) oltre a risorse aggiuntive per una eventuale indennità di rischio biologico e la defiscalizzazione o riduzione dell'Irpef sul fondo accessorio. Una particolare attenzione poi deve essere dedicata alla attività professionale richiesta a pagamento da terzi all'Azienda svolta fuori l'orario di servizio.

**Vicesegretario Nazionale Vicario*