

SPECIALISTICA AMBULATORIALE

# Importanti novità e maggiori tutele

Marcello Di Franco\*

*Siglata l'ipotesi di Accordo Collettivo Nazionale (2019-2021)*



**I**l 7 febbraio 2024 in SISAC è stata siglata l'ipotesi di Accordo Collettivo Nazionale - per la Disciplina dei Rapporti con gli Specialisti Ambulatoriali interni, Veterinari e altre Professioni Sanitarie (Biologi, Chimici, Psicologi) Ambulatoriali ai sensi dell'art. del d.lgs. n. 502 del 1992 e ss.mm.ii. - TRIENNIO 2019/2021. Nell'adunanza del 27 marzo 2024 le sezioni riunite della Corte dei Conti hanno esaminato e certificato positivamente l'ipotesi di accordo. Il 4 aprile 2024 è stato recepito e reso esecutivo in Conferenza Stato-Regioni il nuovo accordo collettivo nazionale di categoria. Di seguito si riporta la sintesi su alcuni importanti riferimenti normativi e degli aumenti previsti.

## Premessa

L'elaborazione e soprattutto la condivisione del nuovo Accordo Collettivo Nazionale di categoria non è stata cosa affatto facile. Ciò a causa sia delle irrisorie risorse stanziare dal Governo sia per via delle indicazioni, non proprio chiare, pervenute attraverso l'atto di indirizzo dal comitato di settore che, nello specifico, non ha ritenuto di dover far chiarezza su alcune parti dell'articolato che in questi anni hanno determinato sperequazioni sostanziali in capo ai soli medici veterinari di cui al presente Accordo. Indicazioni che, inevitabilmente, finiscono col rendere abbastanza difficile l'interpretazione e quindi l'applicazione in sede decentrata (regionale e/o aziendale) della parte più importante, se non fondamentale, di quello che è l'impianto normativo che conseguentemente si ripercuote sulle risorse economiche a

esso riferibili.

Alla luce di tale fondamentale premessa, la FESPA, avendo tra i sindacati fondatori il SIVeMP, ha cercato, tra le altre cose, di perseguire con molta determinazione pochi ma fondamentali obiettivi utili a cercare di rendere finalmente fruibili anche per i medici veterinari alcune importanti disposizioni contrattuali, evitando applicazioni fantasiose e disparità di trattamento.

Ebbene, il testo finale dell'Accordo Collettivo Nazionale 2019-2021 introduce importanti novità, di seguito elencate, alcune delle quali particolarmente significative in quanto definiscono finalmente tutele in relazione alla genitorialità e alla femminilizzazione della professione, in linea con il diritto delle donne medico alla conciliazione di genitorialità.

- Previste le modalità di partecipazione degli specialisti ambulatoriali veterinari al raggiungimento degli obiettivi prioritari di Politica Sanitaria Nazionale, così come per l'attuazione delle azioni previste nel PNCAR e nel PNP ed il conseguimento dei risultati attesi.
- Prevista l'integrazione nella AFT dei medici veterinari al fine di garantire, in un'ottica di "One Health", il raggiungimento degli obiettivi di sicurezza alimentare e sanità pubblica veterinaria.
- Prevista l'attivazione di un tavolo di consultazione nazionale con le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo per monitorare l'applicazione dell'Accordo Collettivo Nazionale, nonché per discutere ulteriori iniziative volte a favorire la conciliazione vita-lavoro delle specialiste lavoratrici.
- Previsto un tempo massimo/perentorio

<b>Tabella 1. Art. 5 - Arretrati ed Incrementi - Specialisti Ambulatoriali e Veterinari - tempo indeterminato</b>		
<b>Tabella A1 - Arretrati 2019 - 2020</b>		
Anno	€/Per ora	
Arretrati 2019	0,50	
Arretrati 2020	0,78	
<b>Tabella A2 - Arretrati e incrementi dal 1 gennaio 2021</b>		
Decorrenza	€/Per ora	Riferimento ACN
Dal 1.1.2021	0,87	Articolo 43, Comma 1, Lettera A, Punto1
Dal 1.1.2021	0,44	Fondo ex Articolo 43, Comma , Lettera B, Punto 8
A far data dal 1 gennaio 2021, il compenso orario di cui all'Art. 43, Comma 1, Lettera , punto 1 è rideterminato in Euro 29,99 (ventinove/99).		

<b>Tabella 2. Art. 5 - Arretrati ed Incrementi - Specialisti Ambulatoriali e Veterinari e professionisti (biologi, chimici, psicologi) - tempo determinato e incarico provvisorio</b>		
<b>Specialisti ambulatoriali, veterinari e professionisti (biologi, chimici, psicologi)</b>		
<b>Tabella C1 - Arretrati 2019 - 2020</b>		
Anno	€/Per ora	
Arretrati 2019	0,71	
Arretrati 2020	1,10	
<b>Tabella C2 - Arretrati ed incrementi dal 1 gennaio 2021</b>		
Decorrenza	€/Per ora	Riferimento ACN
Dal 1.1.2021	2,07	Articolo 49, Comma 1
A far data dal 1 gennaio 2021, il compenso orario di cui all'Art. 49, Comma 1 è rideterminato in Euro 42,03 (quarantadue/03).		

per l'insediamento del nuovo Comitato Regionale, che dovrà essere effettuato entro tre mesi dall'entrata in vigore del nuovo Accordo Collettivo Nazionale.

- Relativamente all'assegnazione di ore di disponibilità, si è fatto in modo che le aziende debbano preventivamente attivare procedure di mobilità intraziendale, verificare la possibilità di completare l'orario degli specialisti ambulatoriali veterinari già titolari a tempo indeterminato, e quindi verificare la possibilità di accentrare l'incarico in un'unica azienda e, solo dopo, attivare le procedure di mobilità interaziendale.

- Relativamente alla pubblicazione e alla assegnazione di incarichi a tempo indeterminato, qualora questa contenga la richiesta di possesso di specifiche competenze professionali motivate da concrete esigenze assistenziali, la scelta

dello specialista ambulatoriale veterinario avverrà previa valutazione da parte di una commissione tecnica aziendale, nominata dall'azienda, composta da tre specialisti, veterinari o professionisti della medesima branca/area professionale designati dal comitato zonale, che definisce altresì le procedure ed individua il componente con funzioni di presidente.

- Relativamente alla assegnazione di incarichi provvisori, l'azienda può conferire incarichi secondo l'ordine delle graduatorie di cui agli artt. 19 e 12 e, in subordine, è possibile conferire l'incarico agli specialisti, veterinari e professionisti che siano in possesso dei requisiti e che, pur se non inseriti in graduatoria, abbiano comunicato la propria disponibilità.

- Rivisti anche i compiti e le funzioni del medico veterinario specialista che, oltre a concorrere e ad assicurare una

serie di attività unitamente agli altri operatori sanitari, espleta le funzioni e le attività istituzionali secondo quanto previsto dalla normativa nazionale e comunitaria, in particolare dai Regolamenti CE 852/04, 853/04, così come modificati ed integrati dal Regolamento UE 2016/429 e dal Regolamento UE 2017/625, come recepito dal D.Lgs. 2 febbraio 2021, n. 27, in materia di ispezione degli alimenti di origine animale, sanità animale e igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche. Previsti, come obiettivi di salute, anche quelli specificamente individuati dal Piano di Controllo Nazionale Pluriennale (P.C.N.P.).

- Incrementare le varie prerogative come quella che prevede che il medico veterinario partecipi agli organismi per i quali le disposizioni di legge e/o l'atto aziendale ne prevedono la presenza.

- Relativamente alla flessibilità operativa e alla riorganizzazione dell'orario di lavoro, è stato previsto che le aziende, pur potendo adottare provvedimenti tendenti a realizzare flessibilità operativa, anche temporanea, dell'orario e/o della sede di servizio in ambito aziendale, devono tener conto delle esigenze di modulazione e flessibilità dell'orario di lavoro per le specialiste lavoratrici madri di bambini fino al compimento del terzo anno di età.

- Anche relativamente agli istituti della attività esterna e della pronta disponibilità, quando attivi, potranno essere richiesti con un limite orario (non oltre la metà delle ore di incarico) e le donne in gravidanza e le madri di bambini fino al compimento del terzo anno di età potranno richiederne anche la sospensione.

- Riguardo il permesso annuale retribuito, è stata prevista la possibilità di sospendere il periodo di permesso per sopravvenuto, certificato stato di malattia o infortunio tempestivamente comunicati all'azienda. Inoltre, con questo accordo sarà consentito cedere a titolo gratuito ore di permesso maturate ad altro specialista ambulatoriale, veterinario e professionista operante nella stessa azienda, al fine di consentire a quest'ultimo di assistere figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure specifiche e/o di assistenza.

- Anche per il periodo di permesso che di norma può essere fruito almeno all'80% a giornata intera e per la parte rimanente può essere frazionato in ore, è stato previsto che la percentuale di permesso frazionata in ore può essere aumentata fino al 30% per le madri di bambini fino al compimento del terzo anno di età o per gli specialisti ambulatoriali, veterinari e professionisti cui si applicano le norme e i benefici di Legge di cui al comma 3, art. 33, della legge 104/92.
- Relativamente alle assenze per malattia e gravidanza, è stato previsto che qualora ci si assenti per comprovata malattia, infortunio, quarantena ed isolamento disposti dalle autorità sanitarie, anche non continuativamente nell'arco di 30 mesi, l'azienda è tenuta a corrispondere l'intero trattamento economico goduto in attività di servizio per i primi 6 mesi, al 50% per i successivi 3 mesi e conserva l'incarico per ulteriori 15 mesi senza retribuzione.
- Per l'istituto della libera professione intra-moenia sarà consentito l'esercizio della libera professione intra-moenia sia per attività istituzionali che per altre prestazioni concordate.
- Per i medici veterinari è stato previsto che il fondo per il raggiungimento degli obiettivi dei veterinari non può essere inferiore a 2,95 per ora di attività e che, in attesa degli AAIIRR, sarà erogato sulla base del grado del raggiungimento degli obiettivi definiti a livello aziendale. Ancora, è stato previsto che una parte delle risorse saranno utilizzate per remunerare l'esercizio di funzioni di vigilanza e controllo affidate ai veterinari specialisti in quanto autorità competente. Infine, si è provveduto ad istituire un ulteriore fondo che, tenendo conto degli specifici obiettivi e dei relativi indicatori di performance assegnati, sarà ripartito agli specialisti e ai veterinari in due quote semestrali, al pari di una retribuzione di risultato (tabelle 1 e 2). Nonostante i progressi compiuti, resta ancora molto da fare, a partire dal tanto discusso congedo parentale. Rivisto dalla Legge 53/2000 con l'obiettivo di promuovere il sostegno alla maternità

e alla paternità, questo Istituto è stato successivamente modificato dal D.Lgs. 151/2001, che ha introdotto i congedi parentali, stabilendo che ogni genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro nei primi anni di vita del proprio bambino. Tuttavia, nonostante le buone intenzioni legislative, l'applicazione pratica di tali diritti è spesso carente e lacunosa.

Come padre, ho vissuto in prima persona le sfide e le difficoltà che derivano dall'assistenza a un figlio bisognoso di cure particolari. Ho sperimentato il conflitto tra le esigenze lavorative e il dovere di essere presente per la mia famiglia, sentendo il peso delle responsabilità da entrambe le parti. Ricordo notti insonni passate accanto al letto di mio figlio, cercando di confortarlo, mentre al contempo dovevo prepararmi per le impegnative giornate lavorative successive. Questa esperienza mi ha insegnato quanto sia devastante sentirsi abbandonati da un sistema che dovrebbe invece supportare chi si trova in situazioni di estrema difficoltà.

La mancanza di un supporto adeguato durante quei momenti critici non solo compromette la salute e il benessere del bambino, ma mina anche la stabilità emotiva e la produttività del genitore lavoratore. È essenziale che le normative non restino solo sulla carta, ma si traducano in misure concrete che permettano ai genitori di affrontare tali situazioni con la serenità necessaria. Ricordo la sensazione di impotenza nel dover scegliere tra il lavoro e la famiglia, una scelta che nessun genitore dovrebbe mai essere costretto a fare.

Le leggi che regolano il congedo parentale devono necessariamente essere potenziate e applicate con rigore, affinché ogni genitore possa sentirsi supportato e non solo tollerato nelle sue necessità familiari. È necessario un cambiamento culturale che riconosca il valore del tempo dedicato alla famiglia e che promuova una maggiore flessibilità lavorativa per i genitori. Solo attraverso un sostegno concreto possiamo garantire che i professionisti possano bilanciare le loro carriere con le responsabilità familiari senza sentirsi schiacciati dalla pressione.

## Conclusioni

Il nuovo Accordo Collettivo Nazionale introduce importanti novità e tutele, specialmente in relazione alla genitorialità e alla femminilizzazione della professione, allineandosi con il diritto delle donne medico alla conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Questo accordo rappresenta un passo significativo verso una maggiore equità e valorizzazione del ruolo dei medici veterinari specialisti.

Tuttavia, riconosciamo che ulteriori miglioramenti e chiarificazioni normative sono ancora necessari per garantire un'applicazione uniforme ed efficace. Dobbiamo continuare a lavorare per assicurare quantomeno a tutti i medici, i medici veterinari e le altre professioni sanitarie (titolari di incarico a tempo pieno e con esclusività di rapporto) di cui al presente Accordo, indipendentemente dal genere o dalla situazione personale, abbiano le stesse opportunità e tutele. Solo così potremo costruire un ambiente lavorativo realmente inclusivo e sostenibile, che riconosca e supporti le diverse esigenze dei professionisti della salute. Questo accordo è un punto di partenza, ma il cammino verso una completa equità e supporto ai genitori lavoratori è ancora lungo.

La mia esperienza personale mi spinge a lottare con maggiore determinazione per un cambiamento reale, affinché nessun genitore debba mai scegliere tra il proprio lavoro e il benessere del proprio figlio. Rivedere il congedo parentale non è solo una questione di diritto, ma di umanità. Ogni bambino malato, ogni genitore che lotta per garantire il benessere del proprio figlio, merita di essere supportato.

La società deve riconoscere e valorizzare il sacrificio e l'impegno dei genitori, offrendo loro il tempo e le risorse necessarie per essere presenti nei momenti che contano davvero. Solo così possiamo costruire una società più giusta e solidale, dove il lavoro non sia un ostacolo, ma un mezzo per vivere una vita piena e soddisfacente.

*\*Presidente Fespa*