

ATTO DI INDIRIZZO
COMITATO DI SETTORE DEL COMPARTO SANITA'

Area Dirigenza Medica e Veterinaria
(Rinnovo contrattuale 2002/05)
Parte normativa 2002/2005 - Parte economica 2002/2003

Linee generali

Il Comitato di Settore assume la seguente direttiva per attivare le procedure di rinnovo contrattuale per l'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria relativamente al quadriennio 2002/2005 e biennio economico 2002/2003, ai sensi dell'art. 47 D.Lgs. n. 165/01 e successive modifiche.

Il Comitato di Settore indica i seguenti indirizzi generali:

a. Il presente atto di indirizzo viene assunto in linea con la direttiva intersettoriale, recependone i principi generali e gli obiettivi prioritari della tornata contrattuale in essa individuati, armonizzandola con quanto di seguito precisato per adeguarla alle esigenze del Settore.

b. Il sistema di contrattazione collettiva, ispirandosi ai principi e al processo di privatizzazione e contrattualizzazione del rapporto di lavoro di cui al D.Lgs n. 165/01 e successive modifiche, è articolato su due livelli:

1. nazionale

2. aziendale

Tuttavia, mentre il contratto nazionale deve essere alleggerito nella sua architettura, rinviando alle Regioni la definizione di alcuni istituti, il livello aziendale, nel rispetto dei principi di decentramento e di federalismo che hanno trovato pienamente conferma nelle disposizioni di cui alla legge costituzionale n. 3 del 18 ottobre 2001, che ha modificato il titolo V della Costituzione, deve essere preceduto dall'azione di indirizzo e coordinamento della Regione che comunque va prevista nello stesso CCNL.

TITOLO I ISTITUTI ECONOMICI

1. Contenuti

Il Comitato di Settore individua i seguenti incrementi contrattuali:

a) Definizione e disponibilità delle risorse (con riferimento al monte salari 2001)

A seguito di quanto disposto dalla legge finanziaria nazionale n. 350 del 24 dicembre 2003 all'art. 3 comma 52, in ordine alla copertura della quota di risorse relative all'accordo per il personale delle Pubbliche Amministrazioni del 4 febbraio 2002, la quantificazione delle risorse - stimate in base alle rilevazioni operate dal Comitato di settore - risulta essere quella riportata nella tabella allegata sub 1).

Nella destinazione delle risorse derivanti dallo 0,50% e 0,99% (su Monte Salari 2001) per l'anno 2003 all'incentivazione della produttività, si terrà conto di quanto stabilito dalla legge finanziaria 2003 e dagli accordi Governo - OO.SS. del 4 - 6 febbraio 2002.

E' facoltà della Regione, in presenza di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio delle Aziende ovvero della realizzazione annuale di programmi, correlati ad incrementi quanti/qualitativi di attività del personale, finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio, confermare anche per il biennio 2002-2003 le risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa nella misura massima dell'1% previsto nell'art. 10, comma 2, del CCNL 8/6/2000 - II° biennio economico Area della Dirigenza Medica e Veterinaria, così come applicato nelle singole Regioni. Nel caso di utilizzo delle suddette risorse i relativi importi sono destinati alla sola produttività.

b) Finalizzazione delle risorse

b1) Il CCNL garantirà l'incremento del trattamento fondamentale stabilito secondo la dinamica inflativa.

b2) Le restanti risorse sono destinate per finanziare la contrattazione integrativa finalizzandole in particolare all'istituto della retribuzione di risultato, sulla base delle indicazioni regionali.

c) *Contabilizzazione delle risorse*

Nella quantificazione dei costi contrattuali e nella loro finalizzazione, come indicato nei punti precedenti, l'impegno di ciascuna Regione (e conseguentemente il costo complessivo nazionale del contratto) non può superare il 5,66% del Monte Salari 2001; in questa logica è superato il sistema della perequazione interregionale.

d) *Indennità di esclusività*

In relazione all'entrata in vigore della normativa in materia contenuta nel Decreto Legge n. 81/2004 convertito con Legge n. 138/2004, i cui effetti sui rapporti di lavoro si produrranno dal 1° gennaio 2005:

- si conferma il trattamento economico denominato "indennità di esclusività" come definito nel precedente CCNL, ivi compresa la previsione circa la non inclusione della relativa voce stipendiale nell'ambito del Monte Salari (art. 5, comma 2 CCNL 1998-2001, II biennio economico);
- ferma restando la conferma della corresponsione dell'indennità di cui sopra, per quanto riguarda il finanziamento dell'indennità, si opererà una verifica circa le risorse risparmiate e la consistenza del finanziamento, così come peraltro previsto dall'art. 11 del CCNL biennio 2000/2001.

TITOLO II ISTITUTI GIURIDICI

Contenuti

Il Comitato di Settore assume due elementi di riferimento oltre a quanto già espresso nelle linee generali:

- a) il consolidamento dei contenuti acquisiti nella contrattazione 1998/2001;
- b) la sistematizzazione del contratto 1998/2001 attraverso l'introduzione di eventuali modifiche intervenute nel quadro normativo.

I seguenti indirizzi generali si vengono, quindi, a collocare all'interno degli elementi sopra espressi:

1. Assetto del modello di contrattazione

Si ritiene opportuno:

- a) rafforzare il coordinamento regionale ex art. 7 CCNL 1998/2001, prevedendo in tale ambito un giusto equilibrio tra l'azione regionale e la sfera di autonomia propria delle aziende sanitarie;
- b) prevedere il rinvio esplicito al tavolo regionale di alcune materie oggetto di contrattazione, con fissazione dei principi generali, per i quali il Comitato si riserva un successivo atto di indirizzo per le materie che non hanno già avuto una disciplina di principio nel presente atto.

2. Sistemi di valutazione

La disciplina della materia di cui agli artt. 31 e seguenti del CCNL 1998/2001, individua due appositi organismi preposti alla valutazione della dirigenza: il Collegio tecnico (introdotto dal D.Lgs. n. 229/99) e il Nucleo di Valutazione, quest'ultimo oggi superato da quanto introdotto dal D.Lgs n. 286/99 (controlli interni).

Al fine di esemplificare e di semplificare la procedura di valutazione, il Comitato di Settore indica di inserire nel contratto 2002/2005 un articolato che dia una disciplina uniforme e compiuta a tale istituto alla luce dei cambiamenti legislativi in atto, definendo:

- a) la correlazione tra valutazione delle prestazioni e retribuzione di risultato, subordinando l'erogazione di quest'ultima a momenti di verifica intermedia e a consuntivo;
- b) gli organismi preposti alla verifica con indicazioni più specifiche alle aziende in merito all'attivazione del sistema del controllo interno;
- c) le procedure di valutazione più semplificate ribadendo la coerenza tra la valutazione di risultato e la valutazione professionale;
- d) gli ambiti e i soggetti coinvolti nella prima e nella seconda istanza di valutazione.

Indicati i principi, per gli ulteriori aspetti deve essere stabilito un rinvio alla competenza regionale, in considerazione dello stretto rapporto con le linee applicative in materie di organizzazione previste dall'art. 2 del D.Lgs. n. 502/92 e succ. mod.

Infine, allo scopo di dare piena applicazione al sistema di valutazione, il Comitato di Settore ritiene necessario individuare un termine entro il quale le aziende devono soddisfare l'andata a regime del sistema di valutazione.

3. Contratto individuale di lavoro dei dirigenti: nel riconfermare quanto previsto dall'art. 13 del CCNL 1998/2001, va introdotta la possibilità di inserimento di clausole di risoluzione del contratto concordate tra le parti e le cui tipologie possono essere individuate dal tavolo regionale. Tra l'altro, deve essere prevista una tutela a favore delle Aziende che hanno assicurato significativi investimenti, anche formativi, nei confronti del dirigente che chieda unilateralmente di cessare dal rapporto di lavoro per qualunque motivo prima che sia trascorso un congruo periodo di lavoro di permanenza nell'Azienda stessa.

Il CCNL dovrà individuare un termine entro il quale le aziende ed i dirigenti devono soddisfare l'obbligo di sottoscrizione dei contratti individuali, prevedendo sanzioni in caso di inadempienza.

4. Fondi contrattuali: rimane confermata in sede di contrattazione nazionale la disciplina dei tre fondi contrattuali (risultato, accessorio e posizione) unitamente alla definizione delle modalità della loro costituzione, tenuto conto di quanto previsto nei punti 7 e 8.

In particolare è necessario:

- > superare eventuali automatismi di rivalutazione dei fondi derivanti da aumenti di personale, lasciando alla sfera della autonomia aziendale e del coordinamento regionale la valutazione della correlazione tra le necessità dell'azienda, l'istituto della retribuzione di risultato e la rivalutazione delle risorse;
- > rafforzare il meccanismo di riduzione dei fondi conseguente alle riduzioni di organico determinate da processi di riorganizzazione, fatta salva la facoltà già prevista dall'attuale meccanismo contrattuale di ridistribuire in ambito aziendale i fondi a seguito di riduzione stabile di personale in relazione e nel rispetto dei risparmi aziendali stabiliti in sede di definizione di bilancio.

Individuati i principi generali, il CCNL rinvierà la disciplina a indicazioni regionali nell'ambito delle quali potranno essere formulati criteri di distribuzione delle risorse tra aziende coinvolte nei processi di riorganizzazione.

5. Orario di lavoro e ferie: vanno confermati e rinforzati i seguenti principi:

- a) ferma restando l'individuazione dell'orario di lavoro contrattuale di cui all'art. 16, comma 2 del CCNL 1998-2001, trattandosi di personale della qualifica dirigenziale l'orario di lavoro ulteriore dovrà essere finalizzato al perseguimento degli obiettivi aziendali correlati alla retribuzione di risultato. Il debito orario individuerà quindi l'impegno necessario al raggiungimento degli stessi;
- b) nel confermare, inoltre, la disposizione di cui all'art. 17 del CCNL 1998-2001, si evidenzia la necessità che la presenza del dirigente responsabile di struttura complessa, rilevata tramite sistemi oggettivi e comunque non inferiore a quanto previsto nel punto precedente, sia coerente con l'organizzazione del lavoro e con gli obiettivi di attività istituzionale assegnati all'unità operativa diretta;
- c) dovranno essere previsti strumenti che assicurino trasparenza e controllo da parte dell'Azienda nella distinzione del tempo di lavoro impiegato per l'espletamento dell'attività istituzionale e dell'attività libero professionale;
- d) nell'ambito del monte ore specificamente destinato alla formazione, le Aziende prevederanno la partecipazione dei professionisti ai piani di formazione al fine di corrispondere agli obblighi dell'Educazione Continua in Medicina. Pertanto la destinazione alla formazione delle quattro ore settimanali dovrà essere rifinalizzata alla luce del nuovo sistema e sulla base di programmi formativi aziendali oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali, ricomprendenti anche la "formazione sul campo" come previsto dall'Accordo 20/5/2004 tra il Ministero della Salute e le Regioni sul programma di formazione continua e coerentemente con gli indirizzi regionali in materia;
- e) la fruizione delle ferie costituisce un diritto-dovere del dirigente. Le ferie, tenuto conto della programmazione del lavoro ed in relazione alle esigenze di servizio, devono essere fruite utilizzando nell'arco dell'anno tutti i periodi possibili con l'obiettivo di essere esaurite entro l'anno solare di maturazione.

In materia, definiti i principi generali, il CCNL rinvierà la disciplina di dettaglio a indicazioni regionali.

6. Rapporti di lavoro a tempo definito: il CCNL dovrà recepire le previsioni in materia poste dal D.L. n. 81/2004 convertito con Legge n. 138/2004, riservando

alle Regioni l'emanazione di indirizzi coerenti con le scelte organizzative maturate rispetto all'istituto di cui trattasi.

7. Prestazioni e orari aggiuntivi: va previsto nel contratto nazionale un rinvio esplicito alle Regioni per la disciplina della correlazione tra fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro straordinario e fondo per la retribuzione di risultato sviluppando un apposito sistema di controllo, monitoraggio e governo degli orari - prestazioni aggiuntive. In proposito devono essere individuati nel CCNL i principi generali al fine di far rientrare tali orari - prestazioni nell'ambito del risultato, tenendo conto anche della possibile acquisizione delle stesse.

8. Condizioni di lavoro: vanno individuati strumenti di valorizzazione delle aree di maggior disagio tra cui, a titolo esemplificativo, l'attività di elisoccorso e il servizio di guardia unitamente alle relative modalità di finanziamento, tenuto conto della possibile correlazione tra il fondo per la retribuzione di risultato ed il fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro, di cui al punto 4. Stabilito il principio generale, tale materia è oggetto di contrattazione integrativa, previo indirizzo regionale.

9. Comitato dei Garanti: nel confermare l'esigenza di un organismo terzo di garanzia, a tutela della trasparenza e correttezza dei procedimenti di recesso anticipato dal rapporto di lavoro dei dirigenti, si ritiene opportuno che, previa una valutazione sull'esperienza maturata, la negoziazione collettiva proceda a eventuali adeguamenti, nei poteri e nelle modalità di funzionamento del Comitato dei Garanti di cui all'art. 23 del CCNL 1998/2001. Ciò nell'ottica di uno snellimento delle procedure del Comitato ed al fine di orientare i pareri dello stesso esclusivamente alla valutazione della sussistenza, nei casi specifici sottoposti, dei presupposti di recesso ex art. 36 CCNL 5/12/96.

10. Azioni positive per la riduzione delle liste d'attesa: la normativa contenuta nel D.L. n. 81/2004 convertito con Legge n. 138/2004, modificando il carattere di irreversibilità dell'opzione per il rapporto di lavoro esclusivo, rende necessario un intervento, nell'ambito dello strumento contrattuale, che individui azioni positive per la riduzione delle liste d'attesa. Tali azioni si dovranno concretizzare in una migliore finalizzazione dell'attività istituzionale quale strumento prioritario per la

riduzione delle liste d'attesa, garantendone un adeguato rapporto con l'attività in regime libero professionale intramoenia ed extramoenia. Ciò dovrà attuarsi, nell'ambito della negoziazione di budget, tramite una più efficace responsabilizzazione dei professionisti, con particolare riferimento ai responsabili di struttura, prevedendo meccanismi virtuosi orientati a tale scopo, quali, tra gli altri, l'individuazione di ambiti orari per l'attività istituzionale e l'adozione di misure, omogenee fra i dirigenti in entrambi i regimi, in caso di significativo scostamento dagli obiettivi di riduzione delle liste di attesa concordati.

11. Autorizzazioni delle attività non rientranti nella libera professione intramoenia: in analogia con il personale del comparto ed ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs n. 165/01, nonché in applicazione a quanto previsto alla lettera a) "Linee generali" del presente atto di indirizzo, si ritiene opportuno armonizzare il dettato contrattuale con l'art. 53 sopra richiamato.

TITOLO III

PARTE CONCLUSIVA

- Devono essere rafforzati i rapporti tra l'ARAN e il Comitato di Settore in sede di confronto nazionale, confermando le sfere di competenze previste dal D.Lgs n. 165/01 che assegna lo status di soggetto contraente all'ARAN. Inoltre l'ARAN, terminata ogni attività relativa alla fase della negoziazione e definizione del contratto di lavoro, ivi compresa l'interpretazione autentica delle clausole contrattuali ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 165/01, esplicherà l'attività di assistenza prevista dall'art. 46 del medesimo decreto legislativo su richiesta delle Regioni - Comitato di Settore.
- Si ritiene necessario coordinare i testi contrattuali e le discipline degli istituti attualmente vigenti, migliorando l'omogeneità e semplificando la terminologia. Si ritiene in particolare opportuna la redazione di un apposito testo unico.

Roma, 17 giugno 2004