

FIRMATO IL CCNL 2016-2018: LE PRINCIPALI NOVITÀ

Cari Colleghi,

dopo un blocco durato dieci anni, voluto da Governi di ogni colore, dopo un lungo braccio di ferro con le Regioni per la determinazione delle risorse economiche a loro carico; dopo un tortuoso confronto con l'Aran protrattosi tra rallentamenti ed improvvise accelerazioni, il 24 luglio è stato firmato il rinnovo del CCNL della Dirigenza medica e sanitaria per gli anni 2016-2018 da parte della quasi totalità delle sigle sindacali.

Un contratto che arriva 7 mesi dopo la sua scadenza fisiologica, in un momento di grave crisi del SSN, privato delle risorse necessarie per garantire il diritto alla salute dei cittadini e livelli retributivi dei professionisti coerenti con la gravosità e la rischiosità del loro lavoro.

Ciò nonostante, un buon contratto in una situazione condizionata da scarsità di risorse economiche e da un perimetro legislativo immodificabile, che ci ha costretto ad operare delle scelte, che sono state indirizzate al sistema delle carriere ed alla monetizzazione del disagio, nonché al consolidamento ed alla valorizzazione economica delle parti fisse (tabellare e posizione) per conseguire benefici aggiuntivi sulla pensione e sulla liquidazione. Investendo anche le risorse derivate dal comma Gelli sulle condizioni di lavoro e non sul risultato come voleva la controparte.

Vediamo le principali novità.

“Un buon contratto in una situazione condizionata da scarsità di risorse economiche e da un perimetro legislativo immodificabile”.

■ È RIPARTITO L'OROLOGIO

Un contratto **dopo 10 anni di blocchi** e di tagli è una ripartenza e un ritorno alla normalità. Era necessario.

■ NESSUNO HA PRESO DI PIÙ

L'aumento economico, medio a regime di 217 euro lordi per 13 mensilità, è certo modesto, ma deriva dalla **stessa percentuale di aumento destinata a tutto il pubblico impiego**, sia della Dirigenza che del comparto. In linea anche con gli aumenti della medicina convenzionata.

■ QUALCOSA DI PIÙ SU DISAGIO

Parte dal 1 gennaio 2019 un **aumento per il lavoro disagiato di 30 milioni di euro**, incrementale negli anni successivi, solo per la dirigenza medica e sanitaria, che ha contribuito a portare l'indennità di guardia a 100 euro per turno (120 per il pronto soccorso). Dopo la pronta reperibilità notturna sarà obbligatorio avere il turno pomeridiano e rispettare la normativa sui riposi.

Del resto trattandosi del contratto 2016-2018 le risorse sono state stabilite dalle leggi di bilancio a suo tempo emanate, impossibile cambiarle ora per allora. Attendere oltre sarebbe stato vano, velleitario controproducente e del tutto irresponsabile, considerato il quadro politico ed economico del Paese.

■ RIPARTE LA CARRIERA PER TUTTI

Tutti avranno una progressione economica dopo 5, 15 ed ANCHE dopo 20 anni di servizio.

Viene strutturata una nuova carriera professionale, con la previsione di 9.000 nuovi incarichi professionali non legati a compiti gestionali e valori economici di posizione fissa che si intrecciano con quelli di direzione di struttura.

Bloccata la fusione del fondo di posizione e del fondo di risultato (fondo unico non pensionabile).

Da sottolineare il significato dell'obbligo di utilizzare i residui dei fondi di posizione per incrementare il numero e il valore degli incarichi e del possibile travaso tra salario di risultato e quello di posizione, invertendo il percorso preferito dalle Aziende.

Ribadito *“l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno di riferimento”* norma non esplicitamente sancita nei contratti e fonte di impropri e opportunistici differimenti.

■ RECUPERATA L'ANZIANITÀ PERDUTA

Tutti i periodi lavorati anche discontinui e a tempo determinato sono utili per il raggiungimento delle soglie di anzianità

e il relativo trattamento economico sia per la retribuzione di posizione fissa (a 5, 15 e 20 anni) che per l'indennità di esclusività di rapporto (a 5 e 15 anni). Fino ad ora non era così (interruzioni anche di un giorno azzeravano l'anzianità sia per la posizione che per l'esclusività, il tempo determinato non era utile per il raggiungimento dell'anzianità di 5 anni per gli incarichi e la retribuzione di posizione). Per moltissimi si tratta di una vera e propria ricostruzione di carriera con un anticipo dei traguardi professionali ed economici senza dover attendere il rinnovo dei contratti nazionali.

■ IL CONTRATTO INVESTE SUI GIOVANI NEOASSUNTI E CON MENO DI CINQUE ANNI

Finalmente tutti i Dirigenti medici e sanitari anche **neoassunti e con meno di cinque anni hanno diritto non solo ad un incarico, ma ad una retribuzione di posizione fissa di 1.500 euro**, un vero piede di partenza salariale, cui andrà aggiunta l'eventuale retribuzione di posizione variabile aziendale.

Questo, insieme con il recupero dell'anzianità e la valorizzazione economica delle guardie costituisce un doveroso incentivo per il reclutamento dei giovani nella sanità pubblica. Fino ad oggi non era così: in tutti i contratti dei medici degli ultimi 25 anni i giovani sotto i 5 anni (peraltro calcolati senza i periodi discontinui e a tempo determinato) erano con una retribuzione di posizione fissa e garantita pari a zero. Sanata una grave ingiustizia che deprimeva il ruolo dirigenziale dei giovani.

■ IL CONTRATTO INVESTE ANCHE SUI MENO GIOVANI CON PIÙ VOCI FISSE IN STIPENDIO E MAGGIORI BENEFICI SULLA PENSIONE E SULLA LIQUIDAZIONE

Il contratto ha trasferito parti variabili soggette a negoziazione preventiva, valutazioni e non raramente a differimenti, anche con ribaltamenti su anni successivi in voci mensili fisse, garantite, ricorrenti, prontamente esigibili.

Mediamente la posizione fissa dei medici è aumentata di 2.075 euro annui lordi e quella dei dirigenti non medici di 1900 euro. Questi incrementi si sommano all'incremento del tabellare (1.950 euro comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale) del 4,5%.

Significa ridurre la discrezionalità aziendale in termini di risorse e sveltirne l'erogazione, ma anche conseguire evidenti benefici previdenziali. L'aumento delle voci fisse pensionabili e utili per la liquidazione determinano evidenti benefici previdenziali. In particolare **la soppressione del differenziale sui minimi (non utile per il TFS), integralmente confluito nella posizione fissa (utile per il TFS), comporta un notevole incremento delle liquidazioni a partire dal 1 gennaio 2019.** Parimenti lo spostamento di

parte dalla retribuzione di posizione variabile aziendale (non utile per il TFS) in posizione fissa incrementa ulteriormente il trattamento di fine rapporto.

■ NUOVE TUTELE

Salario intero, compreso il trattamento accessorio, per il **congedo di maternità e di paternità. Monte ore annue di 18 ore per assenze per visite, terapie e prestazioni specialistiche senza decurtazioni stipendiali.** Ulteriore monte ore di 18 ore annue per assenze per particolari motivi personali e familiari retribuite. **Ferie estive garantite** (15 giorni) nel periodo 15 giugno–15 settembre per i dipendenti con figli nella scuola dell'obbligo.

■ RIPRESA DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Pur con i limiti della legge Brunetta che è stata emanata dopo l'ultimo contatto normativo (sottoscritto per il quadriennio 2006-2009) e solo marginalmente corretta, qualche possibilità di confronto con le amministrazioni.

Possibili ed esplicitate alcune priorità che possono essere affrontate unitariamente dalle OOSS.

In sede di organismo paritetico si potrà esonerare da guardie e reperibilità il personale con più di 62 anni ed implementare dal 3 al 7% la percentuale di part-time.

Altri argomenti sono costituiti da:

- promozione del lavoro agile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro,
- adeguamento delle politiche su salute,
- sicurezza e qualità del lavoro e del benessere organizzativo,
- prevenzione del rischio clinico e applicazione della legge 24 (Gelli) sul rischio clinico,
- programmazione dei servizi di emergenza e prevenzioni delle aggressioni.

Non sono diritti acquisiti ma opportunità che prima non erano possibili.

Obbligatoria l'informazione semestrale degli andamenti occupazionali. Spetterà anche a noi riprenderci un ruolo sugli atti e le decisioni a valenza generale delle Aziende.

Infine vengono garantite risorse per la formazione professionale.

■ NESSUN ARRETRAMENTO SULLA PARTE NORMATIVA

Aldilà di obblighi di legge **non vi è stato alcun arretramento significativo della parte normativa.** Netta la distinzione tra responsabilità disciplinare e dirigenziale. Marginali le modifiche della normativa sull'orario di lavoro e confinate a "ragioni eccezionali". Evitate deroghe pericolose.

■ DIFESA LA LIBERA PROFESSIONE INTRAMOENIA

Respinti i tentativi di limitare la libera professione intramoenia o di collegarla impropriamente alle liste di attesa). Bloccata la frammentazione dei 15 giorni di ferie. Bloccata la deroga di 11 ore di riposo.

■ RECUPERATA LA MASSA SALARIALE DEI MEDICI E DEI SANITARI

Dal prossimo contratto gli aumenti saranno calcolati su tutta la massa salariale, compresa l'indennità di esclusività. Quella che era nei contratti precedenti una dichiarazione congiunta è diventata norma nell'ultima legge di bilancio. È stato salvaguardato il futuro.

■ **RIPARTIRE**

Occorre sollecitare la **rapida conclusione dell'iter burocratico** per pervenire alla firma definitiva del contratto.

Un duro lavoro di applicazione, con particolare riguardo al recupero delle anzianità e al varo delle nuove posizioni fisse, attende le organizzazioni sindacali responsabili.

Il contratto nel frattempo è già scaduto da 7 mesi **occorre lavorare duramente per il contratto 2019-2021, a partire dalla prossima legge di bilancio.**

Non c'è tempo da perdere in polemiche inverosimili o all'inseguimento di fake news di quanti nulla hanno fatto né prima, né durante il rinnovo contrattuale e che certamente non faranno nulla anche in futuro per difendere il lavoro e il salario della categoria.

Le sigle rappresentative di oltre 3/4 dei medici hanno responsabilmente sottoscritto il contratto per ripartire da una base migliore.

Cari Colleghi,

chiudere il contratto 2016-2018 era assolutamente necessario, quanto ottenuto è accettabile, buono se rapportato al contesto. Il futuro richiede un grande impegno e coesione di tutte le componenti sindacali e categoriali responsabili.

Certo non tutte le aspettative degli iscritti trovano immediata soddisfazione.

Ma la contrattazione aziendale, cui tocca esercitare un ruolo da protagonista, e non da spettatore passivo, nelle scelte attuative, potrà completare il lavoro avviato, intervenendo a livello economico e normativo.

I contratti peggiori sono quelli non applicati. Perciò l'Anaa Assomed è impegnata ad evitare un tale destino a quello appena nato, al riparo da interpretazioni fantasiose ed interessate, per rendere attuali le molte novità di un contratto di ri-partenza.

“La contrattazione aziendale, cui tocca esercitare un ruolo da protagonista nelle scelte attuative, potrà completare il lavoro avviato”.

Carlo Palermo

Segretario Nazionale Anaa Assomed

