

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Quadriennio 2002-2005

Novità principali nella parte Normativa ed Economica.

**Dott. Salvatore Altomare**

Responsabile Provinciale SNAMI Ospedalieri

con la collaborazione dei

**Dott. Marcello Costa Angeli**

Responsabile Nazionale SNAMI Ospedalieri

**Dott. Pierfranco Rossi**

Consulente per le normative ospedaliere

**Dott. Ernesto Torcinaro**

Responsabile Nazionale SNAMI della Dirigenza Medica

**Novità principali nella parte normativa ed economica del contratto di lavoro.**

## **Il Contratto di lavoro: Novità**

### **Parte normativa.**

Caratteristiche del rapporto di lavoro - Orario di lavoro.

Servizio di Guardia- Sostituzioni - Formazione ed ECM.

Copertura assicurativa- Mobbing - Coordinamento Regionale- Comitato dei Garanti.

Verifica e Valutazione dei Dirigenti.

### **Parte economica**

Tabellare

Indennità varie - Lavoro Straordinario - Guardie notturne Copertura assicurativa

Indennità di sostituzione

**Tabella** .....

## Il Contratto di lavoro: Novità

### Il contratto della dirigenza è scaduto il 31/12/2001

**Il 12 Maggio 2005 è stata firmata la pre-intesa** dall'Aran e dal fronte sindacale della dirigenza di cui fanno parte 114 mila medici e veterinari e 21 mila dirigenti sanitari, professionali, tecnici ed amministrativi (Spta).

Oggetto dell'accordo sono:

1. il quadriennio normativo dal 1 Gennaio 2002 al 31 Dicembre 2005;
2. il primo biennio economico dal 1 gennaio 2002 al 31 Dicembre 2003.

Resta ancora da trattare il secondo biennio economico 2004-2005.

**La firma definitiva del contratto** si avrà dopo aver completato l'iter amministrativo.

**Il 15 Luglio** il Consiglio dei Ministri ha approvato il testo della pre-intesa.

**Il 16 Settembre** il testo del contratto relativo al quadriennio normativo ed al primo biennio economico è stato approvato in via definitiva dal Consiglio dei Ministri. Dopo la certificazione della Corte dei Conti si avrà la firma definitiva del contratto presso l'Aran.

La prima parte del contratto comprendente la parte normativa e quella del primo biennio economico potrà essere operativa per Novembre – Dicembre 2005, ed entro la fine dell'anno potrebbe concludersi anche l'iter del secondo biennio economico.

Alla fine si firma un contratto nel momento stesso in cui scade.

Il contratto porta a dei miglioramenti rispetto al precedente sia nella parte economica che in quella normativa.

Nell'ambito normativo la possibilità di scelta tra rapporto di lavoro esclusivo e non esclusivo, in base alla legge n°138/2004, viene regolamentata.

Per quanto riguarda la parte economica in pratica il contratto dovrebbe portare **un aumento lordo mensile medio di 283 euro** per il primo biennio (2002-2003) **a cui si dovrà sommare un aumento lordo mensile medio di 240 euro del secondo biennio(2004-2005).**

Per il primo biennio (2002-2003) la percentuale in più della massa salariale è stata del 5,66%; per il secondo biennio(2004-2005) sarà probabilmente del 5,01%.

**La novità più importante è l'equiparazione dello stipendio tabellare annuo lordo** dei medici, veterinari e dirigenti Spta **a quello di tutta la dirigenza del pubblico impiego.**

Non hanno firmato la pre-intesa i medici che aderiscono all'Umsped, il cartello che raccoglie gli anestesisti dell'Aaroi, i radiologi del Snr ed i patologi clinici dell'Aipac, in quanto non d'accordo sui compensi inerenti il turno notturno e l'ora di straordinario.

### Parte Normativa

#### **Caratteristiche del rapporto di lavoro ( art. 12)(art. 13)**

I dirigenti possono optare tra **il regime di esclusività e di non esclusività** al 30 Novembre di ogni anno e i relativi effetti decorrono dal 1° Gennaio dell'anno successivo. **Il passaggio a rapporto non esclusivo non comporta necessariamente la perdita dell'incarico di struttura semplice o complessa e della relativa indennità, mentre non si ha diritto alla retribuzione di risultato; la retribuzione di posizione minima contrattuale viene mantenuta e quella variabile aziendale viene decurtata del 50%. E' inibita l'attività libero-professionale intramoenia. Cessa di essere corrisposta l'indennità di esclusività** Il ritorno al regime di esclusività ripristina le condizioni precedenti.

I dirigenti a rapporto di **lavoro a tempo definito sono mantenuti in servizio fino ad esaurimento**. Resta per loro l'opportunità di optare per l'orario unico in regime di esclusività o di non esclusività.

#### **Orario di lavoro. (art. 14) (art. 15)**

**38 ore settimanali di cui 4 da dedicare all'aggiornamento, alla formazione, alla ricerca ed all'ECM.**

Le Aziende hanno la possibilità di utilizzare **30 minuti settimanali delle 4 ore per un totale annuo di 26 ore**, per il raggiungimento di obiettivi assistenziali, di prevenzione, o per la riduzione delle liste di attesa. Per il dirigente ad esaurimento le ore per l'aggiornamento sono dimezzate.

Tale riserva di ore non rientra nella normale attività assistenziale, non può essere oggetto di separata ed aggiunta retribuzione. Essa va utilizzata di norma con cadenza settimanale, ma anche per particolari necessità di servizio, può essere cumulata in ragione di anno per impieghi come la formazione o l' ECM. Tale riserva non può comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro.

**Per il raggiungimento di obiettivi prestazionali eccedenti quelli negoziati**, in considerazione della riduzione della lista d'attesa o in considerazione di prestazioni aggiuntive in carenza d'organico, l'Azienda può concordare con l'equipe interessata che l'eccedenza oraria che serve per tali prestazioni venga retribuita nella misura di **60,00 euro lordi all'ora.**

Per i dirigenti di struttura complessa la presenza in servizio, le assenze, l'attività libero professionale dovranno essere documentate mediante modalità concordate a livello aziendale.

### **Servizio di guardia (art. 16) (art. 18)**

Il servizio di guardia è svolto all'interno del normale orario di lavoro

Il servizio di guardia è assicurato da tutti i dirigenti esclusi quelli di struttura complessa.

Il servizio di guardia può essere espletato **fuori dall'orario di lavoro con recupero orario o con lavoro straordinario**. Sino all'entrata in vigore del contratto nazionale relativo al biennio economico 2004-2005, le guardie espletate fuori dell'orario di servizio possono essere assicurate con il ricorso al lavoro straordinario tramite il Fondo previsto dall'art. 55 (Fondi per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro) oppure con recupero orario.

I servizi di guardia notturna, eccedenti gli obiettivi già negoziati con l'azienda, esaurita la disponibilità dello straordinario, possono essere svolti in **regime di libera professione intramuraria**. Il turno di guardia notturno se svolto extra orario di lavoro dovrà essere remunerato con **480 euro lordi, per un tetto massimo del 12% di tutte le guardie notturne effettuate in Azienda**.

### **Sostituzioni (art. 11)**

**In caso di assenza del dirigente con incarico di struttura complessa**, la sostituzione è affidata dall'Azienda con apposito atto ad altro dirigente della struttura medesima, indicato entro il 31 Gennaio dallo stesso Dirigente di struttura complessa, dopo che si è avvalso dei seguenti criteri: **1)** il dirigente deve essere titolare di struttura semplice oppure di alta specializzazione, **2)** in base al curriculum. **La indennità è di 535,05 euro lorde mensili** per la sostituzione di struttura complessa e di 276,52 per la sostituzione della struttura semplice; le suddette indennità sono finanziate con le risorse dei Fondi di cui agli artt. 54 e 56 del contratto (Fondo di posizione e Fondo di risultato e di qualità della prestazione individuale)

### **Formazione ed ECM (art. 23)**

Le Aziende **sono tenute a fornire con oneri a carico del proprio bilancio la copertura dei crediti formativi dei dirigenti**. Nel caso non assolvesse al suddetto obbligo non può penalizzare il dirigente non a posto con i crediti, mentre se il dirigente non partecipa agli eventi formativi potrà subire le penalizzazioni previste dal contratto integrativo aziendale nelle procedure relative agli incarichi.

Sono considerate causa di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo della gravidanza, i periodi di malattia superiore a 5 mesi, le aspettative.

### **Copertura assicurativa (art. 21) (Nota esplicativa dell'art. 21)**

Le Aziende sono obbligate a fornire con oneri propri la copertura per la **responsabilità civile, spese di giudizio comprese**. I dirigenti possono su richiesta, pagando **un contributo compreso tra 26 e 50 euro mensili, avere una assicurazione** integrativa aziendale in caso di accertamenti **per colpa grave ed in caso di rivalsa da parte dell'Azienda stessa**.

Le Aziende inoltre dovranno attuare attività aziendali dedicate al risk management, finalizzate alla riduzione delle potenzialità dei rischi, con conseguente abbattimento delle polizze assicurative.

### **Mobbing**

In ogni Azienda è previsto **un Comitato paritetico sul mobbing**, con compiti di monitoraggio, di individuazione delle cause e formulazione delle proposte.

Le Aziende devono attivare sportelli di ascolto per i dipendenti ed istituire figure di consiglieri di fiducia.

### **Coordinamento Regionale**

Le Regioni potranno emanare **linee guida generali di indirizzo entro 120 giorni**

Viene istituito un confronto tra i sindacati e la Regione su numerosi argomenti del contratto, fermo restando però l'autonomia contrattuale delle Aziende, le Regioni potranno emanare linee generali di indirizzo su per esempio la valutazione dei dirigenti, su come ottimizzare la continuità assistenziale, sull'urgenza-emergenza, sullo svolgimento della libera professione intramuraria correlata alle liste d'attesa, sulla formazione, sull'utilizzo delle risorse regionali

### **Comitato dei Garanti (art. 20)**

Viene confermato l'art. 23 del CCNL 8 Giugno 2000 che ha istituito il Comitato dei Garanti. In tutte le Regioni c'è un Comitato dei Garanti composto da tre membri, chiamato ad esprimere parere preventivo sulle ipotesi di recesso proposte dalle Aziende nei confronti dei dirigenti. I membri sono costituiti da un Presidente che viene nominato dalla Regione tra i Magistrati o esperti, un altro membro è designato dalle organizzazioni sindacali mediche, infine il terzo membro è nominato dalla Regione, sentito l'organismo di coordinamento dei direttori generali delle Aziende.

La differenza sostanziale rispetto all'art. 23 del CCNL del 2000 consiste nel fatto che il comitato dei garanti devono esprimersi **"improrogabilmente ed obbligatoriamente entro 60 giorni "dalla richiesta di recesso dell'Azienda"**.

**Il parere del Comitato dei Garanti è vincolante.**

Il dirigente può richiedere una audizione al Comitato da attuarsi entro il termine di emanazione del parere, del cui esito, in ogni caso il Dirigente deve essere obbligatoriamente informato.

### **Verifica e valutazione dei dirigenti (art. 25) (art. 26) (art. 27) (art. 28) (art. 29) (art. 30) (art. 31) (art. 32)**

I dirigenti medici sono sottoposti a due valutazioni :

- **da parte del Collegio tecnico** del dipartimento al termine dell'incarico (ogni tre anni) circa la valutazione di carattere professionale;
- **da parte del Nucleo di Valutazione** annualmente circa i risultati.

I risultati della valutazione annuale ed quella al termine dell'incarico sono riportati nel fascicolo personale.

**Il Collegio tecnico** procede alla verifica e valutazione :

- di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
- dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
- dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività.

Esempio di Collegio tecnico

**Il Collegio Tecnico** di cui all'art. 31 comma 1 lettera a) del CCNL 8 Giugno 2000 è **composto da 3 membri**: Il Responsabile del Dipartimento, il Responsabile della Unità Operativa di afferenza o altro responsabile nell'ambito del medesimo Dipartimento o in disciplina affine, qualora i primi due coincidano, e dal Direttore Sanitario.

**La valutazione negativa riguardante quella di carattere professionale** può determinare sanzioni che intervengono sulla revoca degli incarichi.

La revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altri di valore economico inferiore, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico.

Nella attribuzione di un incarico di minor valore economico, è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale.

**Il Nucleo di Valutazione è composto da tre membri** esterni scelti dall'Azienda tra esperti di Controllo di Gestione.

Al Nucleo di Valutazione spetta invece la verifica e valutazione :

- dei risultati di gestione del dirigente di Struttura Semplice e Complessa;
- dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti sugli obiettivi affidati, anche per la retribuzione di risultato.

**La valutazione negativa dei risultati** può comportare:

la perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica.

### **Parte economica del contratto**

#### **Tabellare**

**La novità più importante è l'equiparazione del tabellare** dei medici, veterinari e dirigenti Spta (Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa) **a quello di tutta la dirigenza del pubblico impiego.**

Una equiparazione che comporta uno stipendio tabellare annuo lordo comprensivo della tredicesima di **38.198,00 euro**. (Mentre il vecchio stipendio tabellare annuo lordo è di circa 24.000,00).

Questa cifra non è stata ottenuta con ulteriori aumenti ma **per il conglobamento di alcune voci stipendiali**, rivalutate dall'aumento del 5,66% previsto per il contratto:

1. stipendio tabellare;
2. indennità integrativa speciale;
3. una parte della retribuzione di posizione minima contrattuale;
4. una parte della retribuzione di risultato.

**Le quote della posizione e del risultato vengono sottratte ai rispettivi fondi che risultano pertanto ridotti nella misura pari alle somme utilizzate per il conglobamento.** In particolare i dirigenti medici, a rapporto esclusivo e non esclusivo con **meno di cinque anni hanno una retribuzione di posizione azzerata**, mentre per quelli a tempo definito è da definire.

**N.B.** Per i dirigenti con anzianità inferiore ai 5 anni oltre alle voci sopraindicate è stato necessario integrare con la **RIA** (retribuzione individuale di anzianità).

**N.B.** I valori dello stipendio tabellare **sono uguali** sia per i dirigenti a rapporto esclusivo e sia a rapporto non esclusivo (per i quali varia la retribuzione di posizione e di risultato).

**N.B.** L'aumento dell'0,32% da parte della Regione è stato destinato ad incrementare alcune voci come guardie, straordinari ecc...

**Si verifica una semplificazione della struttura stipendiale**, la quale, a regime sarà costituita da:

- nuovo tabellare;

- indennità di specificità per medici e veterinari (non subisce modifiche e spetta anche se in misura ridotta anche ai medici a tempo definito);
- indennità di esclusività;
- indennità di direzione di struttura complessa se in godimento;
- retribuzione di posizione unificata (parte fissa e variabile aziendale vengono unificate);
- retribuzione di risultato;
- RIA.
- 

Stipendio Tabellare

**Dal 1° Gennaio 2002 aumento di 70,40 euro lordi mensili.**

**Dal 1° Gennaio 2003 aumento di 152,90 euro lordi mensili**

#### **Indennità varie**

- **Indennità di Ufficiale di Polizia Giudiziaria di 732,04 euro lordi all'anno** (a partire dall'entrata in vigore del contratto; riconosciuta ai dirigenti in possesso di questa qualifica per l'espletamento delle proprie funzioni istituzionali, funzioni ispettive e di controllo; è un'altra novità del contratto);
- **Indennità di pronta disponibilità** (non viene incrementata) (20,65 euro lordi per turno di servizio di 12 ore sia notturni che festivi);
- **Indennità di lavoro notturno** (presenta un minimo aumento 2,74 euro lordi all'ora dal 1/1/2003);
- **Indennità del lavoro festivo** (rideterminato in 17,82 euro lordi nella misura intera e 8,91 euro lordi nella misura ridotta dal 1/1/ 2003).

#### **Lavoro straordinario** (gli aumenti sono minimi)

Dal 1/1/2003 i compensi orari per il Lavoro straordinario, compreso quello eseguito su chiamata in pronta disponibilità, sono stati fissati in 19,13 euro al posto di 17,91 per il diurno, in 21,60 per il notturno o festivo al posto di 20,25 e in 24,96 euro per il notturno festivo anziché 23,36.

I compensi del lavoro straordinario resteranno tali fino alla definizione del secondo biennio economico 2004-2005. Gli aumenti sono irrilevanti nonostante al **Fondo accessorio delle particolari condizioni di lavoro confluiscano** dal 1° Gennaio 2003 **7,48 euro mensili** per ogni dirigente (nelle aziende ospedaliere questa cifra è maggiore ed è pari a **11,90 euro**). Per incrementare questo Fondo si utilizzano i fondi regionali (0,32% del monte salario 2001)

**La cifra dei 7,48 euro mensili** per ogni dirigente, temporaneamente destinata al lavoro straordinario, **sarà utilizzata per il 2° biennio economico per una diversa remunerazione dei servizi di guardie notturne.**

#### **Guardie notturne**

Con l'entrata in vigore del presente contratto una percentuale massima del 12% delle guardie notturne possono essere retribuite a rapporto libero professionale nella **misura lorda per turno di euro 480,00**. Questo compenso, che appare ottimo in quanto è una prima risposta al lavoro disagiato ed alla rivalutazione della guardia, presenta **due aspetti negativi** che sono: **1)** si ricorre al lavoro straordinario per sopperire alle crescenti carenze dell'organico; **2)** in Lombardia il turno notturno di 12 ore nell'ambito dell'emergenza 118 è pagato a 619,74, quindi 150 euro in più.

#### **Copertura assicurativa**

**La copertura assicurativa, comprensiva di colpa grave e senza diritto di rivalsa**, è stata rideterminata in quote variabili da un minimo di **26 euro ad un massimo di 50 euro mensili pro-capite**

**Indennità di sostituzione in assenza del responsabile** di struttura complessa e di euro 535,05 2 quella di struttura semplice di euro 267,52 mensili lordi.

## Arretrati contrattuali 1° Biennio economico 2002-2003

	<b>Dirigente Medico</b>	<b>Dirigente Struttura Semplice</b>	<b>Dirigente Struttura complessa</b>
<i>Anno 2002</i>			
<i>Tabellare</i>	70,40	70,40	70,40
<i>Posizione</i>	37,10	57,90	105,00
<i>Totale mensile</i>	107,50	128,30	175,40
<i>Totale annuo</i>	1.397,50	1.667,90	2.280,20
 <i>Anno 2003</i>			
<i>Tabellare</i>	152,90 (70,40+ 82,50)	152,90	152,90
<i>Posizione</i>	92,80 (= 37,10+55,70)	145,00 (=57,90+87,10)	262,90 (=105,00+157,90)
<i>Totale mensile</i>	245,70	297,90	415,80
<i>Totale annuo</i>	3.194,10	3.872,70	5.405,40
 <b>Totale arretrati 2002-2003</b>	 <b>4.591,60</b>	 <b>5.540,60</b>	 <b>7.685,60</b>