

IL CCNL 2019-2021 AREA SANITÀ

Primi approfondimenti sulle novità normative e sul trattamento economico

Zaccaria Di Taranto, Mauro Gnaccarini, Pierluigi Ugolini*

Novità in materia di relazioni sindacali, rapporto di lavoro, fondi contrattuali e aumenti delle voci stipendiali fisse

Il 23 gennaio scorso è stato definitivamente firmato il testo del CCNL 2019-2021 dell'Area Sanità, riguardante - come da art. 1 - i dirigenti medici, veterinari, sanitari e delle professioni sanitarie dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, da tutte le Aziende

ed Enti del comparto, ivi compresi gli Istituti Zooprofilattici sperimentali (IZS) e le Agenzie Regionali Protezione Ambientale (ARPA), indicate all'art. 6 del CCNQ 3 agosto 2021.


Non è irrilevante il fatto che sia stato espressamente e analiticamente indicato a quali dirigenti si applichi

il CCNL, così che non vi siano dubbi circa la necessaria completa applicazione di tutti gli istituti sia normativi sia economici anche ai dirigenti degli II.ZZ. SS., nei confronti dei quali a oggi risultano inopinatamente ancora disapplicati taluni istituti normo-economici fra i quali, ad esempio, quelli inerenti i benefici derivanti dalle cd. Leggi "Gelli" e "Gelli bis" (vedere approfondimento seguente).

Tra le principali "novità normative" inerenti il rapporto di lavoro, che caratterizzano il testo del CCNL, sintetizzate nelle figure 1, 2 e 3, appaiono certamente meritevoli di una più ampia disamina:

- l'"Innovativa disciplina dell'orario di lavoro

Le principali novità normative



Rapporto di lavoro

- ➔ Innovativa disciplina dell'**orario di lavoro** dei dirigenti sanitari finalizzata al **rispetto dell'orario contrattuale** e al riconoscimento delle **ore lavorate in esubero**
- ➔ Inserimento dell'obbligo di definire meccanismi di **conciliazione della vita privata con la vita lavorativa** in particolare per genitori con figli minori

▣ Testo ipotesi CCNL 2019 - 2021

Figura 1

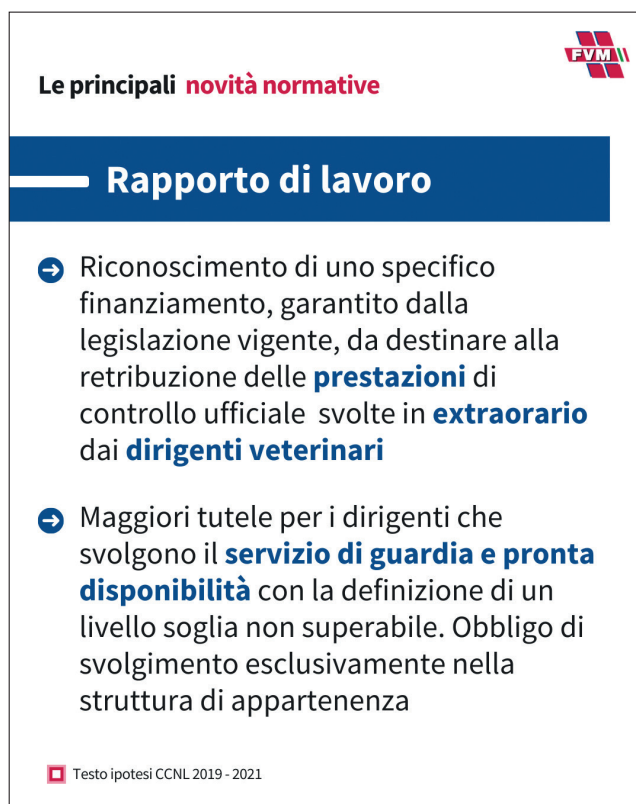
dei dirigenti sanitari finalizzata al rispetto dell'orario contrattuali e al riconoscimento delle ore lavorate in esubero”, ivi compresa la “possibilità di effettuare recuperi orari anche a giornata intera” e l’obbligo “di definire meccanismi di conciliazione della vita privata con la vita lavorativa in particolare per genitori con figli minori”;

- il “Riconoscimento di uno specifico finanziamento, garantito dalla legislazione vigente, da destinare alla retribuzione delle prestazioni di controllo ufficiale svolte in extraorario dai dirigenti veterinari”; - le “Maggiori tutele finalizzate al patrocino legale”;

- la disciplina dei recuperi orari, della formazione professionale, della pronta disponibilità e del servizio fuori sede; - la maggiore garanzia e imperatività del dettato contrattuale in materia di conferimento degli incarichi.

Innovativa disciplina dell'orario di lavoro

Premesso che la nuova disciplina dell'orario di lavoro (art. 27 - commi da 1 a 10), pur riguardando tutti i dirigenti sanitari deve essere letta, valutata e applicata tenendo conto della significativa innovazione (comma 12) apportata esclusivamente per i dirigenti veterinari che svolgono prestazioni di controllo ufficiale (approfondimento al paragrafo seguente), per comprendere la portata delle modifiche apportate in materia dal nuovo testo contrattuale occorre brevemente analizzare il contesto che ha



Le principali novità normative

Rapporto di lavoro

- ➔ Riconoscimento di uno specifico finanziamento, garantito dalla legislazione vigente, da destinare alla retribuzione delle **prestazioni** di controllo ufficiale svolte in **extraorario** dai **dirigenti veterinari**
- ➔ Maggiori tutele per i dirigenti che svolgono il **servizio di guardia e pronta disponibilità** con la definizione di un livello soglia non superabile. Obbligo di svolgimento esclusivamente nella struttura di appartenenza

Testo ipotesi CCNL 2019 - 2021

Figura 2



Le principali novità normative

Rapporto di lavoro

- ➔ Inserimento della possibilità di effettuare **recuperi orari** anche a giornata intera
- ➔ Miglioramento per l'accesso alla **formazione professionale**
- ➔ Maggiori tutele finalizzate al **patrocino legale**
- ➔ Disciplinato il **servizio fuori sede** per i dipartimenti di prevenzione e servizi territoriali
- ➔ Istituito il **lavoro agile**

Testo ipotesi CCNL 2019 - 2021

Figura 3

caratterizzato la disciplina generale dell'orario di lavoro nei precedenti contratti collettivi di categoria, dal primo (5/12/1996) all'ultimo (19/12/2019). Infatti, considerato che il D.lgs. n. 502/1992 recitava e recita che “*Il dirigente, in relazione all'attività svolta, ai programmi concordati da realizzare e alle specifiche funzioni allo stesso attribuite, è responsabile del risultato anche se richiedente un impegno orario superiore a quello contrattualmente definito*”, il CCNL 1994/1997 riportò in sede contrattuale tale disposizione affermando all'art. 65 comma 3 che “*La retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro di cui agli artt. 17 e 18 per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato*”. Il tavolo contrattuale nazionale è stato perciò coinvolto nella necessaria valutazione di una norma non più attuale e ingiustamente penalizzante, tanto che nella maggior parte delle aziende sanitarie le amministrazioni hanno sempre proceduto alla cancellazione delle numerosissime ore eccedenti prestate, soprattutto dai medici specialmente in alcune discipline, seppure tali ore non fossero per nulla funzionali al raggiungimento di alcun obiettivo negoziato ma venissero rese dai sanitari esclusivamente per senso di responsabilità nei confronti dei pazienti, dovendo sopperire a una cronica e sempre maggiore carenza di personale di cui soltanto i Governi nazionale e regionali possono essere ritenuti responsabili: una

situazione dichiarata inaccettabile da parte sindacale, riconosciuta invero anche da parte datoriale, tuttavia di difficile soluzione attesa la parimenti cronica carenza di risorse.

Una soluzione certamente innovativa, senza dubbio non la migliore possibile, ma necessaria al fine di scardinare almeno in parte il suddetto vincolo di legge purtroppo vigente ancorché obsoleto, è stata trovata nel dettato dei nuovi commi 3 e 4 del citato art. 27 e nelle correlate modifiche apportate ai commi successivi fino al decimo. Partendo da quanto posto sul tavolo dalle OO.SS. maggiormente rappresentative delle realtà ospedaliere, relativamente alla numerosità delle ore eccedenti (dichiarate anche oltre 5/ settimana) che finora risultavano non solo non remunerate ma anche sistematicamente cancellate dalle Aziende in quanto irrecuperabili alle condizioni date, si è pervenuti a porre un limite a tali eccedenze non produttive di alcun riconoscimento nei confronti dei dirigenti, sufficientemente contenuto, che le amministrazioni siano obbligate a osservare.

Perciò, senza alcun obbligo per il dirigente di rendere prestazioni oltre l'orario contrattuale settimanale di 38 ore (!!), da svolgere in ogni caso nella chiara flessibilità caratteristica del rapporto di lavoro dirigenziale e sancita dai commi 1 e 2, ove fossero rese ore ulteriori, superato detto cut-off (mediamente 2 ore/settimana secondo il meccanismo dettato al comma 3), in quanto costituito da ore eventualmente utili al raggiungimento degli obiettivi e programmi di lavoro concordati ai sensi del comma 4, tutte le ore ulteriormente prestate divengono oggetto di obbligatorio recupero e perciò incancellabili.

Quindi, se da un lato la carenza di risorse economiche ha reso sì impossibile monetizzare queste eccedenze orarie, d'altro canto **il divieto di cancellare le ore eccedenti** il descritto cut-off, andando altresì a displicare il summenzionato desueto art. 65 comma 3, **rende ora impossibile la “perdita” tout-court di tutte le citate ecceden-**

ze. Sarà soltanto un nuovo punto di partenza per migliorare ulteriormente la disciplina in esame; ma, seppure non possa, come è caratteristica di ogni norma, soddisfare le aspettative e le esigenze anche concrete di tutti i dirigenti di ogni categoria interessata, potrà comunque essere un buon punto di ripartenza.

Per quanto riguarda i veterinari poi, il comma 12, riservato alla nostra categoria, rende ancora migliore la fruibilità della nuova disciplina, così come sotto esplicitato.

Conciliazione vita - lavoro

Sempre nell' art. 27 (Orario di lavoro) sono state inserite previsioni di tutela per i genitori di figli minori di 12 anni con particolare riguardo alla casistica riguardante genitori entrambi dirigenti che effettuano turni, per i genitori, anche adottivi, di figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento (DSA), e per l'assolvimento della funzione genitoriale da parte sia dei dirigenti genitori di figli minori, i quali effettuano entrambi turni, sia delle famiglie monoparentali (comma 10, punti g,h,i).

Retribuzione delle prestazioni di C.U. svolte in extraorario dai dirigenti veterinari

È nota la criticità vissuta in un numero limitato ma significativo di aziende sanitarie nelle quali insistono impianti di macellazione, trasformazione, lavorazione, raccolta e smistamento di animali e alimenti di origine animale che lavorano finanche nell'ambito di tutte le 24 ore in tutti i giorni dell'anno, sicché gli imprenditori (“OSA”) richiedono prestazioni di controllo ufficiale (CC.UU.) in orario notturno e/o festivo e comunque fuori dell'ordinario orario di lavoro: vale a dire quello che - esso soltanto - deve essere reso quotidianamente dal dirigente veterinario, nell'ambito delle 12 ore diurne feriali (quelle non coperte

dai turni notturni e festivi di pronta disponibilità), per 7 ore e 36 minuti se il lavoro è articolato su 5 giorni ovvero per 6 ore e 20 minuti se il lavoro è articolato su 6 giorni; ferma restando la summenzionata flessibilità caratteristica del rapporto di lavoro dirigenziale e il cui diritto/dovere è sancito/disciplinato proprio nei commi 1 e 2 dell'art. 27 in discussione.

La criticità era rappresentata non solo dall'opportunità di dare risposte positive a beneficio delle filiere e delle economie locali e del Paese, evidentemente ravvisata in ogni sede, ma anche dalle diverse modalità con cui le ASL procedevano, al fine di retribuire il menzionato “extraorario” ai veterinari che si rendevano disponibili, in modo diversificato ancorché in prevalenza mediante la classificazione delle attività quali “prestazioni aggiuntive” gravanti così su bilanci aziendali in sofferenza.

Con il CCNL vigente le parti che lo avevano sottoscritto, non solo quella sindacale, con il precipuo nostro interesse, ma anche quella datoriale (!), erano convinte di aver contemplato in modo chiaro ed efficace la soluzione a detta criticità, mediante i dispositivi del vigente art. 24 comma 10 e la correlata applicazione di quanto previsto dall'art. 117 comma 7: in buona sostanza, atteso che nelle realtà in cui le prestazioni in questione sono richieste maggiormente si realizzano altresì i maggiori incassi derivanti dalla riscossione delle tariffe previste dal D.lgs. 2/2/2021 n. 32, utilizzando tali risorse potevano essere retribuiti i controlli ufficiali extraorario nelle forme sia dell'obiettivo prestazionale “extra-incentivato” sia della prestazione professionale resa all'azienda sanitaria in assimilazione all'ALPI (Attività Libero Professionale Intra-moenia), secondo come desiderasse il dirigente.

Una soluzione chiara che consentiva anche ai veterinari non iscritti ENPAV (data la necessaria iscrizione per l'esercizio di attività assimilabili all'ALPI) di svolgere detti CC.UU. appunto quale obiettivo “extra” e

dunque retribuito quale lavoro dipendente. Senonché in sede di revisione contabile in una grande ASL venne inopinatamente posto quale problema una supposta mancanza di richiami invece necessari nell'articolato contrattuale e dunque il sostanziale divieto di svolgimento delle attività in questione proprio quali obiettivi prestazionali, vale a dire nella forma che anche il Ministero della Salute definì invece con nota formale come maggiormente se non unicamente (!) appropriata, trattandosi appunto di controllo ufficiale.

È stato quindi primario obiettivo di questa tornata contrattuale quello di trovare, con la parte datoriale, una soluzione ancora migliore e possibilmente scevra da qualsivoglia possibile contestazione (seppure ormai siamo abituati all'insorgere delle interpretazioni più fantasiose del dettato contrattuale, specie in sede locale).

Da tale esigenza è scaturito il nuovo dettato di cui all'art. 27 comma 12 della pre-intesa. Secondo il quale: *“I controlli ufficiali di cui ai vigenti Regolamenti della U.E. e alla correlata normativa nazionale e regionale, effettuati al di fuori dell'ordinario orario di lavoro del dirigente veterinario, sono considerati obiettivi prestazionali incentivati con risorse a carico del Fondo per la retribuzione di risultato corrispondentemente incrementato, ai sensi dell'art. 95, comma 4, lett. f) del CCNL 19.12.2019 (Fondo per la retribuzione di risultato) e in applicazione della normativa sopra richiamata, con oneri a carico della quota di introiti derivanti dalla riscossione delle tariffe spettante alle Aziende di cui all'art. 15, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 2.2.2021 n. 32 e s.m.i. depurata degli oneri a carico dell'Azienda”*. Una volta sottoscritto definitivamente il CCNL 2019-2021 sarà perciò possibile lo svolgimento di qualsiasi attività di controllo ufficiale, determinata dall'applicazione dei Regolamenti Unionali e di tutta la normativa nazionale correlata, laddove richiesta non solo in orario notturno e/o festivo, ma comunque fuori del citato or-

dinario orario di lavoro istituzionale, mediante l'anticipata predisposizione di progetti costituenti obiettivo prestazionale da rendersi appunto extra-orario, per il soddisfacimento di prestazioni richieste dagli OSA e diversamente mai esigibili dai veterinari (cui può essere appunto ed esclusivamente richiesto l'orario istituzionale); tali progetti, “liberamente” e necessariamente da negoziarsi in sede aziendale, dovranno essere retribuiti a carico delle risorse incassate ai sensi del D.lgs. 2/2/2021 n. 32 giacché e peraltro a ciò pure vincolate.

Viene così esclusa ogni diversa possibilità interpretativa/applicativa e, mediante la menzione precisa dei richiami normativi, non si ritiene più possibile e comunque ammissibile alcuna ulteriore fantasia.

Non solo: questo specifico istituto contrattuale, di cui possono avvalersi i veterinari, diviene norma speciale la cui applicazione evidentemente sopravviene all'istituto più generale riguardante l'orario di lavoro “extra” che venisse prestatato in genere dai sanitari la cui pur nuova disciplina è quella commentata al paragrafo precedente.

Infine: trattandosi di retribuire obiettivi prestazionali incentivati, ancorché “extra” in riferimento sia all'orario di lavoro sia al cespite che li finanzia, si noterà come il dettato contrattuale preveda che le risorse provenienti dalle tariffe debbano essere inserite, per la quota parte necessaria, come individuata in sede di condivisione preventiva del progetto, nel fondo di risultato, restando perciò tassativamente vincolate all'esclusiva retribuzione dei progetti per i quali vengono ivi trasferite: essendo difatti necessario che una prestazione qualificata come progetto venga comunque retribuita a valere sulla quota variabile del fondo di risultato (art. 74 comma 3); con ciò andandosi a rafforzare pure la riserva percentuale contabile generale del fondo di risultato consolidata (art. 74 comma 4) con questo medesimo contratto (si vedano gli approfondimenti in merito ai paragrafi successivi).

Servizi di guardia e pronta disponibilità

- Maggiori tutele e novità economiche Forte la spinta a regolamentare in modo più dettagliato il delicato settore dell'emergenza-urgenza mediante maggiori tutele e novità economiche.

Nell'ipotesi sottoscritta infatti (art. 29, comma 1) il servizio di guardia istituito per aree funzionali omogenee è previsto *solo per aree che insistono sullo stesso presidio, riferibile esclusivamente a Unità operative/Servizi appartenenti ad aree con particolari affinità cliniche (medica, chirurgica e dei servizi), e infine il dirigente non può essere preposto a più servizi di guardia contemporaneamente*.

Tolti i “di norma” viene sancito un numero massimo medio sia nel quadrimestre (10 turni mensili) che nel bimestre (12 turni, complessivi).

Rinforzato inoltre il concetto di specificità sia di presidio lavorativo che di UO di appartenenza, oltre che di disciplina professionale di afferenza (*Il servizio di pronta disponibilità è assicurato utilizzando solo i Dirigenti della stessa Unità Operativa per la quale il servizio è istituito, garantendo le necessarie competenze specialistiche*).

Infine, viene per la prima volta modificato l'importo retributivo dei turni di Pronta disponibilità, fermo da sempre a poco più di 20€ a turno, che viene ora calcolato su base oraria (2 €/ora, elevabile in sede di contrattazione integrativa aziendale).

Recuperi orari

Viene definitivamente chiarito come il recupero orario, in caso di eccedenza, possa essere ottenuto anche a giornate intere (Art. 27, comma 3).

Formazione professionale

Viene rinforzato l'obbligo per le aziende di garantire la formazione ECM.

Viene anche inserita la previsione di

appositi percorsi formativi mirati alla prevenzione delle aggressioni sul luogo di lavoro, oltre alle procedure da seguire per proteggere sé stessi e i colleghi da atti di violenza, anche attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione e metodologie per gestire pazienti aggressivi e violenti.

Maggiori garanzie in materia di conferimento degli incarichi

Il sistema degli incarichi dirigenziali, già definito nella precedente tornata contrattuale, è stato ideato per garantire il corretto svolgimento delle funzioni dirigenziali nell'ambito di una efficace organizzazione aziendale e per promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti oltre a incrementare la possibilità di far carriera.

Una delle maggiori criticità riscontrata nell'applicazione del CCNL 2016-2018 è stata proprio la non istituzione, in molte Aziende e enti, degli incarichi; ciò ha determinato una consistente perdita economica con ripercussioni anche ai fini pensionistici oltre a creare una disaffezione verso la professione e una crescente mortificazione delle aspirazioni di molti dirigenti.

In questo contratto, perciò, sono stati opportunamente apportati specifici aggiornamenti, con particolare riguardo alle problematiche dei giovani colleghi, finalizzati a garantire un incarico a tutti i dirigenti rendendo quindi esigibile anche il predetto istituto contrattuale.

AI sensi dell'art 22, comma 2, infatti è stabilito che a tutti i dirigenti, anche ai neo-assunti, dopo il periodo di prova, deve essere conferito un incarico dirigenziale e deve essere sempre sottoscritto, entro trenta giorni, il contratto individuale d'incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro. Il contratto deve definire tutti gli

aspetti connessi all'incarico compresi gli obiettivi generali da raggiungere, la durata e la retribuzione di posizione spettante.

Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità sono conferiti solo incarichi professionali iniziali. Per i dirigenti con almeno cinque anni di anzianità, per evitare che la verifica delle attività professionali e dei risultati venga effettuata con ritardo determinando uno slittamento dell'affidamento dell'incarico (è utile ricordare che per avere un incarico bisogna essere stati valutati positivamente) è stato stabilito che il procedimento di valutazione deve essere avviato almeno 30 giorni prima della maturazione dei cinque anni e deve concludersi immediatamente dopo tale maturazione. L'incarico deve essere conferito entro 60 giorni dell'avvenuta valutazione.

In questo contratto è stato anche previsto un aumento delle posizioni dirigenziali che potranno essere istituite presso ciascuna Azienda o Ente in modo da permettere a più colleghi di fare carriera. Infatti:

- gli incarichi di altissima professionalità a valenza Dipartimentale passano dal 3% al 5% (limite comunque non superabile);
- gli incarichi di altissima professionalità interni alla struttura complessa passano dal 7% al 10% (limite comunque non superabile).

Un'altra significativa modifica, già più volte da noi evidenziata in questi anni, è quella relativa al conferimento degli incarichi professionali da parte del Direttore Generale dell'Azienda o Ente. Questi devono essere proposti esclusivamente del Dirigente Responsabile senza l'obbligo di sentire il Direttore del Dipartimento come stabilito nel precedente contratto.

Per quanto riguarda l'aspetto economico, gli incarichi devono essere finanziati con il Fondo di Posizione e, sono stati previsti degli incrementi con particolare attenzione agli incarichi iniziali.

Un'importante novità stabilita in questo contratto è l'obbligo del pieno

utilizzo del fondo degli incarichi e, in conformità al principio in base al quale a tutti i Dirigenti deve essere conferito un incarico, deve essere definita anche la parte variabile della retribuzione di posizione di ciascun incarico a livello di Azienda o Ente. Nel caso in cui dovesse riscontrarsi un permanere stabile di residui nel fondo, non imputabili a temporanee cessazioni o assenze di Dirigenti, l'Azienda o Ente, previo confronto con le organizzazioni Sindacali, procede alla rivalutazione delle retribuzioni di parte variabile per il pieno utilizzo delle predette risorse (Art. 23, comma 2).

Maggiori tutele finalizzate al patrocinio legale

Il tema del patrocinio legale è stato oggetto di articolate discussioni in sede di rinnovo anche del vigente CCNL 2016-2018. Ma al recente tavolo per il rinnovo triennale 2019-2021 la discussione è divenuta peculiare in riferimento al recente significativo incremento del contenzioso in ambito sia medico sia veterinario. Per quanto ci riguarda è particolarmente grave la situazione in cui si trovano i medici veterinari, recentemente oggetto di inopinate richieste di danni presentate loro direttamente da taluni OSA a scopo evidentemente intimidatorio, nonché di imputazioni in sede penale per supposte condotte "contro la pubblica amministrazione" (falso, abuso d'ufficio, omissione/ri-fiuto di atti d'ufficio) la cui conferma in sede giudiziale si aggira infatti intorno a un caso su 100. Si è perciò chiesto con forza che fosse disposto il necessario patrocinio diretto da parte delle aziende sanitarie nei confronti dei veterinari afflitti da tali situazioni, salvo ovviamente il recupero di quanto speso per il patrocinio legale in situazioni di condanna o conferma della colposa "malpractice" produttiva di danno.

Quanto da noi esposto, unitamente alle criticità rappresentate dalle OO.SS. maggiormente rappresentative

in ambito ospedaliero, ha consentito innanzitutto di ottenere alcune modifiche al previgente articolato, mediante la riformulazione dello stesso così come nel nuovo articolo 56.

Sono stati in particolare disciplinati in una forma ritenuta più chiara i casi di patrocinio diretto ovvero indiretto e, in questa seconda ipotesi, i casi di necessario rimborso, in riferimento agli esatti dispositivi di assoluzione in sede penale, delle spese legali anticipate dal dirigente, specie laddove fosse stato inizialmente ritenuto sussistente un conflitto di interesse: un'ipotesi che non potrà essere meramente postulata dati gli effetti che ne deriverebbero, specie nel caso di quella "potenzialità" data come irrinunciabile da parte datoriale in riferimento alla vigente disciplina regolatoria del pubblico impiego, seppure da noi denunciata come ormai oggetto di abusi e conseguentemente vessatoria. Inoltre, preso atto che - secondo l'ARAN - non si poteva pervenire al succitato patrocinio diretto così come richiesto da FVM (e non solo), ancorché ciò apparisse inspiegabile (date le incomprensibili ragioni che avrebbero portato a una bocciatura del dispositivo da parte della Corte dei Conti), è stato infine possibile, faticosamente, ottenere la "dichiarazione congiunta" n. 3, che recita. "Le parti, con riferimento all'art. 56 (Patrocinio legale), precisano che rientrano i casi di richieste dirette di risarcimento danni correlate

Arretrati lordi voci fisse e ricorrenti ad esclusione di compensi correlati alle singole condizioni di lavoro	
2019	€ 1.079,00
2020	€ 1.677,00
2021-22-23 (€ 1.755,00 x 3)	€ 5.265,00
TOTALE TABELLARE	€ 8.021,00
Una Tantum	€ 1.430,00
Ind. Spec. Med e Vet (2022 - 2023)	€ 1.371,76
Retribuzione di Posizione	€ 330,00*
TOTALE VOCI	€ 3.131,76
TOTALE ARRETRATI	€ 11.152,76
Ind. Vacanza ccnl 2019-2023	€ -1.456,00**
*Valore medio ** Già incassati	
TOTALE € 9.696,76*	
Testo ipotesi CCNL 2019 - 2021	

Figura 4

Le principali novità sul trattamento economico	
Incrementi annui sulle voci fisse e ricorrenti	
Stipendio tabellare	+ € 1.748,00
Indennità specificità medica e veterinaria	+ € 686,88
Istituita Indennità specificità sanitaria	+ € 1.381,48
Retribuzione di posizione	aumento parte fissa con particolare attenzione per le posizioni iniziali
Indennità Struttura Complessa	+ € 204,00
Indennità esclusività di rapporto	incremento del 27% già in godimento, inserito in massa salariale dal prossimo CCNL
Testo ipotesi CCNL 2019 - 2021	

Figura 5

ad attività ispettive e/o di controllo ufficiale svolte dai dirigenti veterinari in applicazione della normativa europea e nazionale in quanto rientranti nell'espletamento del servizio e nell'adempimento dei propri compiti di ufficio". Non è un risultato di poco conto: difatti le dichiarazioni congiunte hanno valore di chiarimento, quasi una preventiva "interpretazione autentica", di uno specifico dispositivo del contratto; sicché nel caso specifico quanto ivi trascritto consente di affermare che, nell'applicare quanto disposto dall'art. 56, nei casi caratterizzati dalle su esposte criticità, le aziende sanitarie dovranno considerare come le richieste dirette al dirigente veterinario, nel tentativo intimidatorio di ripetere discutibili danni, non potranno non essere oggetto di patrocinio diretto, tenuto conto di quanto pure disposto in merito dalla cd. Legge "Gelli-Bianco".

Servizio fuori sede

Questa particolare modalità lavorativa, la norma per tutti i dirigenti medici e veterinari afferenti al Dipartimento di Prevenzione ma anche per molti altri Dirigenti afferenti ai Servizi Territoriali, viene dettagliatamente regolata dall'articolo 58 della pre-intesa. L'inserimento nel CCNL di tale articolo è stato complesso, ma fortemente sostenuto dalla nostra Delegazione Trattante, per la necessità di evitare che dall'articolato potessero emergere distorte

interpretazioni da parte delle Aziende finalizzate alla impropria copertura di turni di lavoro in sedi disagiate attraverso tale modalità organizzativa.

Perciò, in premessa al comma 1 dell'articolo in questione tale attività è espressamente limitata ai Dipartimenti di Prevenzione e ai Servizi Territoriali, con esclusione dei presidi ospedalieri.

Esplicitamente possibile, inoltre, raggiungere il luogo di erogazione della prestazione lavorativa partendo direttamente dalla dimora abituale.

Viene infine definitivamente sancito come il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività sia da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

Tra le principali "novità sul trattamento economico" che caratterizzano il nuovo CCNL, al di là degli arretrati e degli incrementi di cui alle figure 4, 5 e 6, appaiono certamente meritevoli di una più ampia disamina quelle sintetizzate nelle figure 7 e 8. Si tratta delle novità:

- riguardanti le tariffe per il lavoro straordinario e le diverse indennità (P.S., notturna, festiva e tariffa per lo straordinario) tra le quali spicca l'incremento dell'indennità di P.G.;

- inerenti gli incrementi dei fondi, non solo per parte stabile ma anche a valere sulla parte variabile, con particolare riferimento agli incrementi derivanti dalle leggi cd. "Gelli" e "Gelli bis" e alla possibile implementazione del fondo



Figura 6



Figura 7

di risultato con le risorse disponibili e necessarie all'esecuzione degli obiettivi prestazionali extraorario (oggetto di trattazione in paragrafo precedente) e di conseguenza mediante la separazione contabile, stabilmente garantita, nei confronti delle risorse proprie dei medici veterinari; - relative alla maggior garanzia di utilizzo totale dei fondi a valere per l'anno contabile di competenza, anche e in specie per quanto concerne la possibilità di porre fine al mantenimento di residui del fondo di posizione non fisiologici. Nuove tariffe per diverse indennità: incremento specifico dell'indennità di P.G.

L'indennità in questione viene allineata, sul piano economico all'indennità di rischio radiologico, rimanendo a carico del Fondo per le condizioni di lavoro.

L'importo lordo annuo, per 12 mensilità, è dal 1° del mese successivo alla firma definitiva del CCNL pari a € 1239,48 (€103,29 al mese, a fronte del precedente importo di 80 € mese)

Incremento delle componenti stabili e variabili dei fondi

Oltre agli incrementi previsti dal finanziamento specifico del CCNL (incrementi stabili) è prevista, in ottemperanza di specifiche disposizioni di legge la ripartizione e la specifica destinazione di risorse economiche aggiuntive stanziata con le leggi finanziarie rispettivamente del 2018,

2019 e 2022, con pertanto ulteriore e definitiva fruibilità nell'ambito dei rispettivi fondi (posizione, condizioni di lavoro e risultato).

Ciò consente quindi un parziale recupero delle risorse economiche legate alla RIA (non più esigibili nei fondi di posizione alla cessazione dei titolari di tale specifica indennità economica) con conseguente incremento dei fondi di posizione, oltre al finalmente esigibile incremento della retribuzione dei servizi di guardia e delle attività legate all'emergenza urgenza.

Specifiche riserva contabile e implementazione del fondo di risultato dei veterinari

Come precedentemente e dettagliatamente descritto il fondo di risultato dovrà presentare, per la specifica previsione di un incremento finalizzato alla copertura di prestazioni aggiuntive istituzionali rese su richiesta dell'OSA (e pagate in base ai tariffari previsti) una contabilizzazione separata a tutela dei medici veterinari, che da un lato garantisca in percentuale la quota media pro capite minima storicamente percepita, dall'altra la possibilità di erogare tali prestazioni aggiuntive nel corretto regime sia economico che giuridico, trattandosi di attività istituzionale di controllo, terzo e indipendente, svolta con la qualifica di Autorità Competente.

Nuove garanzie finalizzate al completo e corretto utilizzo dei fondi

Non è più consentito lo storico sottoutilizzo del fondo di posizione, arta-

tamente utilizzato per incrementare il fondo di risultato.

In caso di permanente presenza di residui nel fondo di posizione detti residui dovranno essere utilizzati per incrementare il valore delle retribuzioni di posizione, attraverso un corretto percorso che coinvolge obbligatoriamente le OO.SS.

Un risultato che potremmo definire un punto di svolta rispetto alla cronica inazione delle aziende, che troppo spesso si trincerano dietro infiniti percorsi di riorganizzazione per non erogare nei modi e nei tempi stabiliti dovute retribuzioni.

Tablette economiche

Pubblichiamo infine le tabelle economiche con gli incrementi economici (annuali) delle varie voci stipendiali (tabelle 1-4).

Come si potrà notare gli incrementi applicati sulle parti fisse sono (a fronte

di un finanziamento complessivo contrattuale del 3,78% oltre allo 0,22% di risorse aggiuntive, per un totale del 4%) collocate prioritariamente sul tabellare, sull'indennità di specificità medica e, a tutela e garanzia dei non titolari di incarico, sui neo assunti e sulle posizioni (variabili) tutelate dalla clausola di garanzia.

Volendo infine commentare le tabelle economiche è necessario, preliminarmente, prendere atto di quanto disponibile in base all'atto di indirizzo (tavole 1 e 2).

La retribuzione media utile al fine del calcolo degli incrementi da riconoscere nel CCNL era infatti pari a € 85.137 pro capite.

Nel calcolo della retribuzione media incide la presenza dell'indennità di rapporto esclusivo (al 31/12/2018), per la prima volta inserita in massa salariale dal precedente CCNL (2016-2018). Le risorse a disposizione medie pro-capite sono pertanto pari a € 3218,18 (tavola 1 dell'atto di indirizzo) cui si aggiungono le ulteriori risorse assegnate dalla legge di bilancio 2022 e pari allo 0,22% della massa salariale, pari a € 187,30 pro capite (tavola 2 dell'atto di indirizzo).

Il massimo sforzo di tutta la delegazione trattante era teso, considerato che il CCNL era scaduto prima ancora dell'inizio della contrattazione, ad allocare la maggior parte delle risorse su voci stipendiali certe ed immediatamente esigibili, con evidente vantaggio anche in termini previdenziali, ma anche di andare a rivalutare nei limiti del possibile tutte le voci che remunerano il disagio lavorativo, contemporaneamente cercando di ridurre la portata.

Era inoltre una priorità



Figura 8

Tabella 1.					
Voce stipendiale	2016/2019	2019-2021	Differenza	Incremento %	Arretrati 31/12/23
Tabellare	€ 45.260,80	€ 47.015,77	€ 1754,97	3,88	€ 8.021,00
ISM	€ 8.476,34	€ 9.162,22	€ 685,88	8,09	€ 1371,76
Indennità Direzione di Struttura Complessa	€ 10.218,00	10.525,00	€ 307,00	3,00	€ 614,00

Tabella 2.					
Voce stipendiale	2016/2019	2019-2021	Differenza	Incremento %	Arretrati 31/12/23
Posizione parte fissa Dirigente di struttura complessa - Veterinario	€ 16.000,00	€ 16.480,00	€ 480,00	3,00	€ 960,00
Posizione parte fissa Dirigente di struttura semplice dipartimentale	€ 12.500	€ 12.875	€ 375,00	3,00	€ 750,00
Posizione parte fissa Dirigente di struttura semplice	€ 11.000,00	€ 11.300,00	€ 300,00	2,73	€ 600,00

Tabella 3.					
Voce stipendiale	2016/2019	2019-2021	Differenza	Incremento %	Arretrati 31/12/23
Posizione parte fissa Dirigente con incarico prof. le > a 5 anni	€ 5.500,00	€ 5.665,00	€ 165,00	3,00	€ 330,00
Posizione parte fissa Dirigente neoassunto o con esperienza prof. le < a 5 anni	€ 1500,00	€ 1.620,00	€ 120,00	8,00	€ 240,00

Atto di indirizzo: quadro finanziario						
Le tavole seguenti mostrano la previsione degli oneri per il rinnovo contrattuale dei dirigenti dell'Area della Sanità						
Tavola 1						
Area sanità - Risorse per il rinnovo contrattuale del triennio 2019-2021						
	Unità al personale al 31.12.2018 ⁽¹⁾	Retribuzione media ⁽¹⁾	Monte salari maggiorati degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ⁽²⁾ (mln di euro)	Risorse al lordo degli oneri riflessi (mln di euro) ⁽³⁾		
				2019	2020	a decorrere dal 2021
Dirigenti medici	120.063	85.137	14.004	182,05	281,48	529,35
Dirigenti sanitari non medici	14.573	73.190	1.461	19,00	29,37	55,24
Area Sanità	134.636	83.844	15.465	201,05	310,85	584,58
⁽¹⁾ Dati da Conto Annuale 2018.						
⁽²⁾ La percentuale utilizzata per il calcolo degli oneri riflessi inclusi nel monte salari 2108 è pari al 37%.						
⁽³⁾ Le risorse rappresentano, rispetto al monte salari 2018, 1,30% per l'anno 2019, il 2,01% per l'anno 2020 e il 3,78% per il 2021.						
Tavola 2						
Valore massimo delle ulteriori risorse a disposizione del rinnovo contrattuale						Risorse al lordo oneri riflessi (mln di euro) ⁽¹⁾
Risorse per il superamento limite art. 23, comma 2 (comma 604 L.B. 2022) - 0,22% m.s. 2018						34,02
⁽¹⁾ Il monte salari 2018 lordo oneri riflessi del comparto Funzioni locali, utilizzato per la stima, è pari a 15.465 milioni di euro lordo o.r. per tutta l'area. La percentuale utilizzata per il calcolo degli oneri riflessi è pari al 37%.						

Tabella 4.					
Voce stipendiale	2016/2019	2019-2021	Differenza	Incremento %	Arretrati 31/12/23
Clausola di garanzia - Dirigente Esperienza professionale > 20 anni	€ 7.000,00	€ 7.900,00	€ 900,00	12,86	Non previsti
Clausola di garanzia - Dirigente Esperienza professionale > 15 anni	€ 6.000,00	€ 6.600,00	€ 600,00	10,00	Non previsti
Clausola di garanzia - Dirigente Esperienza professionale > 5 anni	€ 5.000,00	€ 5.665,00	€ 665,00	13,30	Non previsti

del tavolo l'obiettivo di valorizzare la specificità professionale di un comparto di contrattazione messo a dura prova da tagli degli organici, tetto di spesa in materia di assunzioni e che durante la pandemia aveva tenuto solo al prezzo di un grave stress lavorativo insostenibile nel lungo periodo.

Le scelte economiche hanno portato quindi:

1. a una rivalutazione del trattamento fondamentale (stipendio tabellare) pari al 3,88% del valore iniziale (in linea con quanto già riconosciuto al tabellare della dirigenza delle funzioni centrali), economicamente quantificabile in € 1.754,97 annui;
2. a una rivalutazione dell'indennità di specificità medica pari al 8,09% del valore iniziale economicamente quantificabile in € 685,88 annui;
3. a una rivalutazione della parte fissa della retribuzione di posizione mediamente del 3% (stimabile in 330€ annui medi pro-capite), con particolare attenzione tuttavia alle posizioni di primo accesso (neo-assunti, al termine del periodo di prova, cui è stato riconosciuto un incremento maggiore, pari a € 120, percentualmente equivalente all'8% della precedente retribuzione di posizione);
4. all'allineamento dell'indennità di Polizia Giudiziaria all' indennità di rischio radiologico, con un incremento percentuale pari al 29,11% del valore iniziale e pari a € 279,48 annui;
5. all'istituzione di una nuova in-

dennità per i sanitari non medici denominata indennità di specificità sanitaria (pari a € 1.381,49).

In definitiva le voci stipendiali fisse, ricorrenti e uguali per tutti hanno determinato un incremento complessivo minimo pro capite di € 2.770,85 per la dirigenza medico veterinaria, utilizzando l'81,36% delle risorse economicamente disponibili.

Per i dirigenti veterinari e medici in possesso della qualifica di Ufficiale di Polizia Giudiziaria tale incremento sulle voci stipendiali ricorrenti, con l'aggiunta dell'indennità di UPG sale all' 89,57% (€ 3.050,33 annui pro capite), riconoscendo quindi con una quota fissa un importante disagio lavorativo legato a specifiche funzioni (e condizionato quindi dal permanere o meno di tali funzioni).

Le quote economicamente non rese immediatamente disponibili hanno invece incrementato i fondi di riferimento e condizioneranno le future trattative integrative. A ristoro del periodo trascorso in vacanza contrattuale il mancato utilizzo passato di tali risorse ha generato una indennità "una tantum" pari a €1430,0 che sarà erogata in seguito alla definitiva sottoscrizione del CCNL".

Una notazione finale merita infine la rivalutazione della retribuzione collegata alla specifica esperienza professionale (clausola di garanzia) istituita nel precedente CCNL, allineata nella sua voce più bassa al valore economico di un incarico professionale e innalzata per gli altri 2 livelli

in modo significativo (tabella 5).

Un contratto, come ricordato in premessa, sicuramente non soddisfacente se si considera il contesto in cui si sono svolte le trattative e l'importante differenziale inflattivo generato dal ritardo inaccettabile con cui sono state messe a disposizione le risorse economiche necessarie con la relativa previsione di allocazione, ma il migliore possibile nel contesto temporale del triennio di riferimento. Al momento di chiudere l'articolo è in discussione la legge finanziaria 2024.

Ci aspettiamo di trovare risorse adeguate a un rinnovo contrattuale di un CCNL nuovamente in scadenza. Le premesse sono tuttavia pessime. È in atto un'imponente mobilitazione, in quanto si sta prospettando un vero e proprio ribaltamento delle regole previdenziali esistenti, che penalizzerebbe pesantemente oltre il 50% dei dirigenti medici, veterinari e sanitari attualmente in servizio con una revisione delle regole ex post inaccettabile e che genererebbe, se approvata definitivamente, una perdita stimata fino al 25% dell'assegno pensionistico.

Ci auguriamo un'inversione di rotta celere e definitiva. Chiudere contratti con anni di ritardo per poi vedersi cancellare con un tratto di penna quanto ancora da erogare è un gioco di prestigio goffo e inaccettabile, indegno di un paese civile.

**La delegazione trattante*