S.I.Me.T.
sindacato italiano
medici del territorio

IL NUVO CCNL
IN BREVE

A CURA DI ENRICO DI ROSA

NOVITA NORMATIVE

Articolo 1-3 nessuna novità di rilievo

Articolo 4 tempi e procedure per la contrattazione integrativa
Contiene disposizioni fortemente volute dalle OO.SS. per cercare di ottenere la stipula dei contratti integrativi aziendali omogeneamente su tutto l'ambito nazionale e soprattutto vedere finalmente utilizzate integralmente le risorse economiche che spesso rimangono giacenti e nascoste nei fondi aziendali.
È stabilita una tempistica rigida per l'avvio e la conclusione della contrattazione integrativa: l'avvio deve avvenire comunque entro 60 giorni dall'entrata in vigore e "deve concludersi perentoriamente entro 150 giorni dalla stipula del presente contratto, salvo diverso accordo tra le parti opportunamente motivato e comunque in presenza di trattative già avviate e in fase conclusiva".
Le parti devono incontrarsi con una frequenza e assiduità tali da consentire la stipula del contratto integrativo nei tempi sopra riportati
Le Aziende inoltre sono tenute a trasmettere, entro trenta giorni dalla firma del CCNL, alle Regioni la documentazione relativa all'ammontare dei fondi contrattuali, dandone contestuale informazione anche alle OO.SS. Questa informative deve poi essere ripetuta annualmente ai fini della contrattazione relativa alla individuazione e utilizzo delle risorse dei fondi contrattuali.

ART.5: coordinamento regionale
Sono confermate le 11 materie oggetto del confronto regionale con l'aggiunta dei "criteri per la definizione delle modalità di riposo nelle 24 ore di cui all'art.7 del presente CCNL".
È altresì introdotta la possibilità, per le Regioni, di esplicitare entro trenta giorni dalla sottoscrizione del CCNL, l'intenzione di non volersi avvalersi della facoltà di emanare le linee di indirizzo

ART.6: Sistema degli incarichi e sviluppo professionale

L'articolo si limita a ribadire principi e concetti già presenti nei precedenti contratti anche se si è tentato di enfatizzare e in qualche misura riaffermare il principio della pari dignità giuridica, e sul piano potenziale anche economica, degli incarichi di natura gestionale e di natura professionale

Art. 7 Disposizioni particolari in materia di riposo giornaliero

È l'articolo chiave del nuovo contratto, intorno al quale si sono accese le discussioni più accese e vivaci e sul quale poi è venuta a mancare l'unanimità dell'accordo sindacale.

Su questo argomento era naufragata la trattativa lo scorso aprile, il decreto legge 112 ha di fatto troncato alla base tutte le polemiche sui criteri e modalità di applicazione della D:LGs 66/2003, ed ha paradossalmente spianato la strada ad una possibilità di accordo che prendendo atto dell'impossibilità giuridica, di contraddire in sede contrattuale l'esplicita volontà del legislatore, ribadendo principi generali di salvaguardia e tutela della salute del lavoratore e di sicurezza per i pazienti, ha individuato una nuova disciplina del riposo che è alla fine risultata accettabile in termini di garanzie e tutele. Fermo restando la nostra opposizione di principio alle novità introdotte con il D.L. 112 che saranno certamente oggetto di prossime iniziative di protesta per ottenerne la revoca o quantomeno una profondo modifica.

In sintesi l'articolo prevede dopo l'effettuazione della *notte "la fruizione* ***immediata****, in ambito diurno, di un adeguato periodo di riposo obbligatorio e continuativo, in misura tale da garantire l'effettiva interruzione tra la fine della prestazione lavorativa e l'inizio di quella successiva."*

La finalità del'articolo è quella di garantire "ai dirigenti una protezione appropriata evitando che, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori, sia ridotta l'efficienza della prestazione professionale, aumentando il rischio di causare lesioni agli utenti o a loro stessi, ad altri lavoratori o di danneggiare la loro salute, a breve o a lungo termine"

Gli articoli da 8 a 11 non contengono novità di rilievo

Art.11: comportamento in servizio.

La montagna ha partorito un topolino. La controversa questione del disciplinare e delle sanzioni ridotte che ha rappresentato insieme al problema del "riposo" lo scoglio sul quale è naufragata la trattativa nello scorso aprile, si è sciolta come neve al sole con un articolo che avrebbe fatto onore a monsieur del Lapalisse: "il dirigente deve conformare la sua condotta ai principi di diligenza e fedeltà previste dal codice civile".

È vero invece che aveva destato non poche perplessità, già nello scorso aprile, e continuava a destarne, la rigida ostinazione con la quale si insisteva a proporre, in un tornata contrattuale per molti versi atipica, una materia così complessa, delicata ed intricata, per altro fino ad oggi mai affrontata nell'ambito dei Contratti della Dirigenza del Pubblico Impiego.

Inoltre essendo stati recentemente preannunciati, dal governo, degli specifici interventi normativi in materia (SIC !!) non si riusciva a comprendere la necessità di affrontare in sede contrattuale l'argomento.
Tant'è vero che il successivo articolo 12 "Norma di rinvio" rimanda alle prossime trattative la definizione di *"un sistema sperimentale in materia disciplinare e comportamentale, ivi incluse procedure e sanzioni, tenendo conto degli eventuali provvedimenti legislativi nel frattempo emanati al riguardo"* .

L'articolo 13 "Recesso dell'azienda o ente" prevede l'avvio del procedimento di recesso in caso di arresto in flagranza a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminare" e il successivo articolo 14 "Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro" apporta modifiche al solo comma 12 dell'art. 19 del CCNL 3-11-2005 che è totalmente riscritto. .

L'Art. 15 "Disposizioni particolari" prevede che i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo indeterminati svolti senza soluzione di continuità siano compresi nel computo dei 5 anni di attività necessari per il conferimento dell'incarico di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale.

L'articolo 16 introduce alcune positive novità in materia di **assicurazione e tutela legale**. Le Aziende sono tenute a garantire la massima trasparenza e informazione in ordine alle condizioni e modalità delle coperture assicurative e della tutela legale mediante comunicazioni periodiche idonee a fornire il costante aggiornamento dei dirigenti sulle garanzie assicurative in atto.

Gli articoli dal **17 al 26** sono destinati al **trattamento economico.**

L'articolo 27 non apporta novità significative, mentre **l'articolo 28** individua le tematiche che sono rinviate ad una apposita sequenza contrattuale, integrativa del presente CCNL, da definirsi comunque entro la conclusione del quadriennio 2006-2009

- valorizzare ulteriormente la contrattazione di secondo livello;
- riordino complessivo del sistema degli incarichi gestionali e professionali,
- disciplina delle flessibilità del rapporto di lavoro, alla luce delle disposizioni contenute nella legge 120 del 2007 e nel decreto legge 112 del 2008;
- rivisitazione disciplina della formazione;
- verifica del sistema di valutazione, ai fini di pervenire ad una maggiore funzionalità dello stesso;
- individuazione di un sistema sperimentale di procedure e sanzioni a carattere disciplinare e comportamentale,
- individuazione di una idonea disciplina in materia di copertura assicurativa e tutela legale, sulla base delle risultanze dei lavori della Commissione paritetica
- problematiche relative al risk management e della sicurezza sul lavoro.