

Contratto: una strada in salita

Mario Sellini, Segretario Generale

Il Comitato di Settore ha dato il via libero alle direttive per i contratti dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Amministrativa, Tecnica e Professionale e dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria.

Quali sono gli elementi qualificanti (mai come in quest'occasione l'aggettivo è più che mai inappropriato) dei due atti di indirizzo?

- Neppure un euro in più rispetto al 4,62% di aumento sul monte salari 2001 per il 2002-2003. A questi importi le Regioni hanno "facoltà", in caso di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio o per realizzare programmi annuali, di confermare per il primo biennio economico le risorse aggiuntive dell'1 per cento. E, nessun riferimento alla differenza dello 0,99% con gli importi indicati nell'accordo Governo-Sindacati del febbraio 2002. La copertura economica dell'indennità di esclusiva dovrà essere sottoposta a verifica secondo l'accordo dell'8 agosto 2001 e comunque potrebbe essere rivista contrattualmente se sul piano giuridico dovesse modificarsi qualcosa.
- L'orario di lavoro diventa flessibile (con un "impegno minimo di riferimento", quantificato nelle attuali 38 ore) e si ancora al raggiungimento degli obiettivi aziendali.
- Niente più comitato dei garanti aziendale per il recesso.
- Due i livelli di contrattazione - nazionale e aziendale - già previsti a suo tempo nell'atto di indirizzo di fine maggio 2002 per il comparto. E si richiama il nuovo assetto istituzionale disegnato col nuovo Titolo V della Costituzione, chiarendo che il provvedimento di riferimento è il Dlgs 165/2001 (l'ordinamento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni).
- Niente Nucleo di valutazione, sostituito dai controlli interni previsti dal Dlgs 286/2000. E quattro paletti per il sistema di valutazione. Il primo stabilisce di definire la correlazione tra valutazione delle prestazioni e retribuzione di risultato, subordinando l'erogazione di quest'ultima a momenti di verifica intermedia a consuntivo
- Dovranno poi essere stabiliti anche gli organismi di verifica, con indicazioni più specifiche alle aziende sui controlli interni. Valutazione di risultato e valutazione professionale dovranno essere coerenti tra loro e per questo servono procedure semplificate rispetto alle attuali e ambiti e soggetti coinvolti nei due momenti di valutazione.
- La parte variabile della retribuzione di risultato dovrà agganciarsi al raggiungimento di obiettivi aziendali. E sarà legata anche al cambiamento dell'orario. In sostanza, i "dirigenti" non possono essere legati a un orario fisso di lavoro e le 38 ore settimanali diventano un impegno minimo di riferimento.
- I fondi contrattuali sono sempre i soliti tre: risultato, accessorio e posizione. Ma secondo la direttiva, si dovranno superare eventuali automatismi di fondi derivati da aumenti di personale, lasciando ad aziende e Regioni la valutazione tra le necessità sul territorio, la produttività e la rivalutazione delle risorse. Si dovrà rafforzare il meccanismo di riduzione dei fondi per riduzioni di organico dovute alle riorganizzazioni, salvando le prerogative aziendali di ridistribuire eventuali risorse «stabili» legate a riduzioni definitive nell'organico. Il contratto nazionale, comunque, dovrà occuparsi solo di fissare i principi di questa materia: al resto ci penseranno le Regioni.
- Si dovrà individuare un termine entro cui le aziende e i dirigenti devono sottoscrivere i contratti individuali, anche prevedendo sanzioni per gli inadempienti. Il Comitato di settore chiede anche di introdurre modifiche come la possibilità di clausole di risoluzione concordate tra le parti (le tipologie le individuerà un tavolo regionale) e una tutela per le aziende che hanno investito nella formazione dei dirigenti che chiedano "unilateralmente" di cessare dal lavoro prima «che sia trascorso un congruo periodo di lavoro di permanenza nell'azienda stessa».

- Sull'esclusiva, dal punto di vista giuridico si confermano le indicazioni del vecchio contratto. Per gli aspetti economici, invece, sarà necessaria una verifica sulle risorse risparmiate nella contrattazione integrativa aziendale e sulla consistenza economica del finanziamento previsto dal contratto 2000-2001. Anche considerando che nel 2001 i costi in più rispetto alle previsioni Aran dovrebbero essere di circa 500 milioni di euro. E per questo, la copertura finanziaria dovrà essere considerata tra le verifiche previste dall'accordo dell'8 agosto 2001 e "trovare adeguato riscontro in obiettivi qualitativi aggiuntivi da assegnare alla dirigenza".

Per altri aspetti del Documento del Comitato di Settore ed in particolare penso all'istituto delle ferie, siamo ai limiti della provocazione nei confronti di una Dirigenza, quella Sanitaria che ha attuato nel corso degli ultimi contratti uno sforzo enorme nella direzione della privatizzazione del rapporto di lavoro. Siamo in presenza di un attacco immotivato e senza precedenti a diritti acquisiti. È immotivato perché completamente slegato da una qualsiasi visione strategica di rilancio del Servizio Sanitario.

Fin qui i contenuti dell'Atto di indirizzo, ma se queste sono le premesse poste alla base della discussione per il rinnovo del contratto di lavoro, possiamo solo prendere atto della inadeguatezza di una tale proposta che allontana grandemente qualsiasi possibilità di intesa. È sicuramente un passo falso che non tiene in alcun conto la valenza sociale, politica e perché no, anche elettorale della Sanità nel suo insieme.

Tutti noi stiamo vivendo un'estate molto calda dal punto di vista climatico e meteorologico.

L'autunno potrebbe essere ancora più caldo, almeno dal punto di vista della conflittualità sindacale. Non che il documento del Comitato di Settore ci scandalizzi e ci sorprenda più di tanto. La rappresentanza politica dei nostri datori di lavoro "fa il suo mestiere" e saremmo degli ingenui se pensassimo che il datore di lavoro, nel predisporre la "sua" piattaforma contrattuale, non cerchi di raggiungere i suoi "scopi", i "suoi" obiettivi e far valere i "suoi" interessi.

Siamo perfettamente consapevoli che la "piattaforma" del Comitato di settore non serve a raggiungere i "nostri" scopi, i "nostri" obiettivi" ed a far valere i "nostri" interessi. Noi abbiamo le "nostre" piattaforme ed avizzeremo le "nostre" richieste. Come sempre, "faremo il nostro mestiere" anche se questa volta sarà o potrebbe essere molto più difficile.

Trattandosi di un servizio pubblico, di un diritto, quello alla salute, costituzionalmente garantito, gli interessi dei datori di lavoro e quelli della Dirigenza Sanitaria, non dovrebbero essere eccessivamente divergenti. Questa volta non è così. Ne prendiamo atto e da subito ci attiveremo affinché non passi un contratto della Dirigenza che metta in discussione conquiste normo-economiche da tempo consolidate.

Nel mese di maggio, l'AUPI ha dichiarato lo stato di agitazione ed ha attivato la procedura, peraltro obbligatoria, di conciliazione che si è conclusa come si chiudono tutti i tentativi obbligatori di conciliazione, con un niente, di fatto. Da

questo momento in poi anche la nostra Organizzazione Sindacale è libera di intraprendere tutte le iniziative di tutela sindacale, compresa l'indizione di giornate di sciopero.

Stante l'attuale situazione non è escluso, anzi è molto probabile che in autunno saremo chiamati ad esprimere il nostro dissenso dalle linee guida emanate dal Comitato di settore ed a far valere le nostre ragioni ed a supportare le nostre richieste contrattuali, anche mediante l'indizione di giornate di mobilitazione e di sciopero.

Ma già da oggi l'AUPI, ogni iscritto ed ogni singolo collega, tutti insieme possiamo fare molto. Le nostre giuste rivendicazioni, normative e contrattuali, possono e devono trovare un importante e fondamentale sostegno ed appoggio nella società civile. Mobilitare gli utenti del Servizio Sanitario, i loro familiari facendo comprendere che è in gioco non un semplice rinnovo contrattuale che può anche non interessare i cittadini. No, la posta in gioco non è questa.

Una riduzione drastica dei finanziamenti per la Dirigenza Sanitaria si traduce immediatamente in una riduzione delle prestazioni sanitarie che sono offerte ai cittadini con un abbassamento dei livelli di tutela della salute. Mettere in discussione i finanziamenti per il rinnovo del Contratto di lavoro della Dirigenza Sanitaria significa non garantire più il Diritto alla Salute come è oggi costituzionalmente garantito. Potrebbe significare, per molti cittadini, dover ricorrere a prestazioni a pagamento e per molti altri, quelli che non hanno possibilità economiche, soprattutto anziani, fasce deboli della popolazione e affetti da gravi patologie, la completa rinuncia a curarsi.

La nostra mobilitazione deve incalanarsi su questi binari, perché solo cercando e costruendo un ampio consenso sociale sui diritti fondamentali dei cittadini, e la salute è senz'altro vissuta come tale, possiamo riuscire a modificare i progetti di chi vuole dimettere la Sanità e di cui l'atto di indirizzo del Comitato di settore è una parte significativa.

Come AUPI faremo tutta intera la nostra parte, come abbiamo sempre fatto e con l'appoggio e la mobilitazione di tutti i colleghi riusciremo a rintuzzare questi tentativi. La mobilitazione potrebbe durare a lungo, anche perché non abbiamo alcuna intenzione di cedere sulle conquiste normative ed economiche già consolidate. Dopo l'autunno arriverà l'inverno. E la prossima primavera ci saranno le elezioni europee.

Minori risorse economiche per la Dirigenza sanitaria = minori prestazioni sanitarie per i cittadini = minore consenso elettorale per chi propone i tagli alla sanità. Quanto prima saremo capaci di attivare questo corto circuito, tanto prima si riuscirà a trovare un punto di mediazione soddisfacente per tutti.

Negli ultimi giorni sempre più spesso sentiamo Ministri del Governo e responsabili politici della maggioranza che dichiarano il proprio impegno a trovare le risorse economiche necessarie per i rinnovi contrattuali del Pubblico Impiego. Lo stesso Ministro della Salute ha dichiarato che la Sanità ha bisogno di investimenti, ed il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro ha bisogno di risorse economiche adeguate.

Sono tutte dichiarazioni di principio che, ovviamente, apprezziamo ma che non fanno avanzare di un palmo la stipula di un contratto di lavoro adeguato. E fino a quando queste dichiarazioni di principio non troveranno una reale concretizzazione economica e normativa la nostra vigilanza resterà altissima.

Non dovremo aspettare tanto tempo per verificare, se e quando, questa disponibilità “verbale” si trasformerà in fatti concreti.

Entro il mese di luglio il Governo dovrà predisporre il Documento di Programmazione Economica e Finanziaria per il prossimo triennio. A settembre ci sarà la presentazione al Parlamento della legge finanziaria. Questi sono gli unici atti politico/amministrativi che possono dare una risposta concreta alle nostre richieste.

Il Governo ed il Parlamento dovranno prendere atto che non è possibile andare ad un rinnovo del Contratto di Lavoro calcolando gli incrementi contrattuali solo sulla base dell'inflazione programmata. È sotto gli occhi di tutti la pesante divaricazione che c'è tra l'inflazione programmata, quella cioè preventivata dal Governo nel Documento di Programmazione Economica e Finanziaria e l'inflazione reale, quella che ciascuno di noi, ogni giorno, può verificare.

Il recentissimo rinnovo del contratto di lavoro dell'Ente Poste che ha visto un aumento medio superiore al 10%, dimostra come sia possibile sottoscrivere accordi con reciproca soddisfazione, non limitando gli aumenti contrattuali all'inflazione programmata ma tenendo conto del reale costo della vita che è aumentato molto più di qualsiasi previsione.

C'è poi il nodo della riforma delle pensioni. È un tema che interessa tutti noi. Non sappiamo se e quando questa riforma si farà. Con molto realismo e tenendo i piedi ben saldi per terra, sappiamo che la nostra capacità di incidere su un tema “universale”, perché la previdenza interessa tutti i cittadini, è vicina allo zero. Sappiamo però che con tutti gli altri, ed insieme agli altri soggetti interessati, chiederemo che almeno un principio sia salvaguardato e cioè l'inviolabilità dei diritti acquisiti. Su tutto il resto si può anche discutere, consapevoli che le soluzioni adottate varranno per tutti, ma sulla salvaguardia dei diritti acquisiti, nessun intervento dovrà essere proposto e nessuna mediazione sarà possibile.

Nelle scorse settimane, a pochi giorni di distanza, due distinti Tribunali Amministrativi Regionali, Sardegna e Toscana hanno emanato, su di una identica richiesta, due sentenze diametralmente opposte. Due ASL avevano escluso dei candidati ad un concorso per posti di Psicologo Dirigente. Gli esclusi non in possesso del titolo di specializzazione erano pur tuttavia in possesso del riconoscimento di cui all'art. 35 della legge 56/89 ed iscritti all'Albo professionale come Psicoterapeuti. Nel frattempo è intervenuta la legge n. 401/2000 che all'articolo 2, comma 3, stabilisce, di fatto, l'equipollenza del titolo posseduto in applicazione dell'articolo 35 della legge 56/89, con la specializzazione richiesta dal bando.

La stessa condizione di Psicoterapeuti, la medesima richiesta è trattata e risolta in modo assolutamente contraddittorio. Una

stessa legge che trova due diverse interpretazioni. E a dire il vero le interpretazioni, a questo punto risultano essere addirittura tre, se consideriamo che, un certo numero di ASL, ha, molto giustamente, applicato la norma, ammettendo direttamente i candidati in possesso del riconoscimento dell'art. 35. Purtroppo assistiamo ad uno stillicidio di interpretazioni che mettono in condizione i colleghi, i quali decidono di partecipare ad un concorso, di presentare la domanda ad un concorso, come se si acquistasse un biglietto della lotteria.

Se sei fortunato, ti ammettono al concorso. Se lo sei un po' meno ti ammettono dopo che ti hanno costretto a ricorrere al TAR. Se sei sfortunato, l'amministrazione non ti ammette ed il TAR ti dà pure torto.

Se questo si può chiamare Stato di Diritto?

Non è possibile continuare in questo modo. Chiederemo al Parlamento che ha approvato la legge 401/2000 ed al Ministero della Salute che mantiene comunque funzioni di indirizzo, di assumere una posizione netta e chiara. Che qualcuno dica una parola definitiva su una questione che, se non fosse drammatica per i risvolti umani e sociali legati alla ricerca di un posto di lavoro, sarebbe assolutamente ridicola. Con l'approvazione della modifica alla riforma universitaria e la riscrittura delle nostre lauree triennali, si è chiuso un bruttissimo capitolo che rischiava di far indietreggiare fortemente la nostra categoria. Non abbiamo fatto grossi passi in avanti, come è accaduto per altre professioni che sono state capaci di utilizzare la riforma universitaria per rafforzare e delimitare ulteriormente le loro “riserve” professionali, ma almeno siamo riusciti a recuperare il terreno perso. Non ci saranno più Psicologi Juniores. I diplomati con corso di laurea triennale diventano “Periti in tecniche psicologiche per i contesti sociali, organizzativi e del lavoro” e “Periti in tecniche psicologiche per i servizi alla persona ed alla comunità”. Tale differenziazione sarà il frutto della scelta dell'indirizzo del corso di laurea.

È un buon passo in avanti che però non annulla completamente i cattivi risultati che la riforma “Zecchino” ha prodotto per la nostra professione.

Se pensiamo che in queste settimane termina il corso di laurea triennale di alcune migliaia di studenti, i quali volontariamente o perché costretti, hanno optato per la laurea breve, ebbene questi neolaureati non sanno ancora qual'è il titolo accademico che hanno conseguito. Non è un bel modo di terminare un ciclo di studi e ancor meno di iniziare una professione. Come professionisti, come cittadini, come genitori, non possiamo non esprimere fortissime preoccupazioni per un modo di procedere che crea delusione, frustrazione e danni sul piano sociale ed umano.

E tutti i ragazzi che in questi anni si sono iscritti ai vari corsi di laurea triennale sapendo che avrebbero ottenuto un titolo di studio e che adesso si ritrovano ad ottenerne un altro? Non è un bell'esempio di serietà per i nostri giovani. Ma tant'è.

Vigiliamo affinché non si ripetano ulteriori e più gravi danni per la nostra professione.

La paventata, promessa o minacciata, a seconda dei diversi punti di vista, riforma degli Ordini professionali potrebbe riservarci ulteriori, sgradite sorprese.

Sollecitiamo il nostro Consiglio Nazionale ed in particolar modo i pochi Consiglieri che fanno riferimento all'AUPI, a far sì che non si ripetano gli errori commessi dal CNO nell'iter di approvazione della riforma "Zecchino".

Non vogliamo che si ripeta il baratto della riforma "Zecchino". La svendita di pezzi della professione (Psicologo Junior) a fronte di una proroga del mandato dei Consigli Regionali e Nazionale, proroga che ha quasi raddoppiato la durata del mandato elettorale portandolo da tre a cinque anni.

AUPI News

Se vuoi ricevere, gratuitamente, AUPI News, direttamente al tuo indirizzo, compila la scheda

AUPI News @

**Se vuoi ricevere AUPI News @ , versione elettronica , direttamente al tuo indirizzo e-mail
barra qui**

SCHEDA DI ADESIONE

Cognome _____ Nome _____

Data di nascita _____ Luogo di nascita _____ PR _____

Indirizzo di residenza _____ Città _____

CAP _____ PR _____ @mail _____

Azienda Sanitaria _____ Lavoro nel SSN dal: _____

Settore di lavoro _____

Indirizzo sede di lavoro _____ Città _____

Cap _____ PR _____ Tel/lavoro _____

I dati personali inviati saranno utilizzati a questo e solo esclusivo fine e la cancellazione degli stessi può essere richiesta ai sensi della legge sulla privacy (legge 31 dicembre 1996 n.675 e succ. modificazioni ed integrazioni)

**Inviare la scheda a: AUPI Via Arenula 16 00186 Roma,
via Fax al n° 06/68803822,
per @ mail: aupi.it@aupi.it**

Atto di indirizzo del 4 giugno 2003

Comitato di settore del comparto sanità

*Area Dirigenza Sanitaria, Professionale,
Tecnica e Amministrativa
(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 Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa relativamente al quadriennio 2002/05 e biennio economico 2002/2003, ai sensi dell'art. 47 dlgs 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 dlgs 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, del rispetto dei principi di decentramento e di federalismo che hanno trovato piena 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)

a1) = $1,7\%+0,26\%+0,5\%$: disponibilità per il 2002

a2) = $1,4\%+0,26\%+0,5\%$: disponibilità per il 2003 per un totale complessivo di **4,62%**.

È 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. 9, comma 2, del II° biennio economico Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa, così come applicato nelle singole Regioni. Nel caso di utilizzo delle suddette risorse i relativi importi sono destinati alla sola produttività.

Per quanto riguarda gli oneri derivanti dall'applicazione al personale universitario in convenzione del presente atto di indirizzo si rinvia ad un successivo atto in attesa dei relativi finanziamenti da definire con il Governo, nonché dell'esatta quantificazione degli stessi.

b) Finalizzazione delle risorse

b1) Il CCNL garantirà l'incremento del trattamento fondamentale stabilito secondo da dinamica inflattiva:

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 4,62% in questa logica è superato il sistema della perequazione inter-regionale.

d) Verifiche per l'erogazione dell'indennità di esclusività per il personale della dirigenza sanitaria

Il finanziamento dell'indennità di esclusività richiede due distinti livelli di considerazioni:

1. Per gli aspetti giuridici, tenuto conto del quadro normativo vigente ed in relazione al parere espresso in materia dall'ARAN in data 12 novembre 2002, il Comitato di Settore conferma l'istituto contrattuale come definito nel precedente CCNL;

2. Per gli aspetti economici il Comitato di Settore si riserva – anche a fronte della differenza aggiuntiva di circa 500 milioni di euro rispetto alle previsioni ARAN sui costi dell'istituto nel 2001 – una verifica sulle risorse risparmiate nella contrattazione integrativa aziendale e sulla consistenza economi-

ca del finanziamento, così come peraltro previsto dall'art.10 del CCNL biennio 2000/2001. Di conseguenza la copertura finanziaria dell'istituto contrattuale va considerata oggetto di verifica con il Governo nazionale ai sensi dell'accordo 8.8.2001 e dovrà trovare adeguato riscontro in obiettivi qualitativi aggiuntivi da assegnare alla dirigenza.

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 sistemazione 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. Sistema di valutazione che trova disciplina negli artt.31 e seguenti del CCNL 1998/2001, individua due appositi organismi preposti alla valutazione della dirigenza: il Collegio tecnico (introdotto dal dlgs 229/99) e il Nucleo di Valutazione, quest'ultimo oggi superato da quanto introdotto dal dlgs 286/00 (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) a 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) le procedure di valutazione più semplificate ribadendo la coerenza tra la valutazione di risultato e la valutazione professionale.

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. 3 del D.L.vo 229/99.

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.

Preso atto che il triennio per le verifiche è scaduto il 1/8/02, e al fine di dare piena applicazione all'istituto del conferimento degli incarichi (art. 28), il Comitato di Settore propone di 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 6 e 7.

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 produttività 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 esse-

re 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:

◆ L'orario di lavoro è uno strumento flessibile finalizzato al raggiungimento degli obiettivi aziendali con un impegno minimo di riferimento;

◆ nell'ambito dell'orario di lavoro, le Aziende garantiscono la partecipazione ai piani di formazione per i dirigenti, anche al fine di corrispondere, per i dirigenti sanitari, agli obblighi dell'Educazione Continua in Medicina. Pertanto è superata la specifica destinazione alla formazione delle 4 ore settimanali previste dai precedenti CCNL;

◆ 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 fruito 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 rinverrà la disciplina di dettaglio a indicazioni regionali.

6. 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.

7. Condizioni di lavoro: vanno individuati strumenti di valorizzazione delle aree di maggior disagio, 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 6. Stabilito il principio generale, tale materia e oggetto di contrattazione integrativa, previo indirizzo regionale.

8. Crediti formativi per il personale della Dirigenza Sanitaria (art 16 ter dlgs 229/99): è demandata alla contrattazione nazionale l'esplicitazione delle linee guida in merito alle modalità di finanziamento.

Al fine di dare piena applicazione alle disposizioni di cui al dlgs 229/99 e di non gravare sul bilancio delle singole aziende, il

Comitato di Settore, propone di prevedere tra le fonti di finanziamento anche quelle derivate dalle sponsorizzazioni ex lege.

9. Comitato dei Garanti: l'art. 23 del CCNL 1998/2001, in conformità delle disposizioni di cui all'art. 22 dlgs 165/01, individuando nel Comitato dei Garanti l'organismo preposto ad esprimere parere preventivo sulle ipotesi di recesso proposte dalle aziende nei confronti dei dirigenti, stabilisce una procedura che male si concilia con l'autonomia regolamentare delle aziende introducendo un meccanismo burocratico e farraginoso che poco si preoccupa delle garanzie nei confronti dei dirigenti.

In tal senso il Comitato di Settore propone di superare l'organismo del Comitato dei Garanti, preso atto che le norme del dlgs 165/01, art. 22, si riferiscono principalmente alla dirigenza statale.

10. Esclusività per il personale della Dirigenza Sanitaria: a seguito delle verifiche richiamate al punto d) del Titolo I, verrà operato un riesame dell'assetto contrattuale provvedendo sia dal punto di vista giuridico sia da quello economico e di finanziamento.

11. Autorizzazioni attività non rientranti nella libera professione intramoenia: in analogia con il personale del comparto ed ai sensi dell'art. 53 del dlgs 165/01, nonché in applicazione a quanto previsto alla lettera a) "Linee generali" del presente atto di indirizzo, si propone di 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 dlgs 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 dlgs 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.

Roma 4 giugno 2003

**Per essere informato
Per contare nelle decisioni
Per il futuro della professione
Sostieni l'AUPI con la tua iscrizione
Il ruolo ed il peso degli Psicologi, in Azienda per la contrattazione
decentrata e per il rinnovo del Contratto Nazionale
è dato dal numero degli Iscritti. Iscriviti ora.**

**SCHEDA D'ISCRIZIONE
DIPENDENTI / CONVENZIONATI AZIENDE SANITARIE**

(sezione da compilare a cura del nuovo iscritto:)



A U P I
ASSOCIAZIONE UNITARIA PSICOLOGI ITALIANI
Cod. Fisc. AUPI 96011290044

Al Sig. Direttore generale
Al Serv. Economico - Finanziario (ASL. n. _____)
dell'Ente: _____

Alla Segr. Iscritti AUPI via Arenula 16 - 00186 Roma
(inviare una copia protocollata dall'Ente)

Oggetto: **ISCRIZIONE all'AUPI e delega alla
riscossione dei contributi sindacali**

La/il sottoscritt _____

Dipendente al _____ livello retr.
ovvero

Convenzionato ex DPR 261/92 per n° _____ ore/sett

**Dichiaro di essere titolare per complessive n° _____
ore/settimanali presso le altre seguenti UUSSSL:**

Servizio o Presidio _____

Tel. Servizio _____/_____

ai sensi delle norme vigenti autorizza l'Amministrazione ad effettuare sulla propria retribuzione una trattenuta mensile a favore del sindacato AUPI per un importo percentuale e secondo le modalità a lato indicate dalla stessa Organizzazione Sindacale.

La/il sottoscritt _____ dichiara che la presente delega:

1 - Ha efficacia a partire dal mese di _____
dell'anno _____;

2 - Ha validità annuale ed è tacitamente rinnovata di anno in anno.

La/il sottoscritt _____, ai sensi della Legge sulla Privacy, autorizza l'AUPI al trattamento di questi dati per i legittimi fini sindacali di informazione, coinvolgimento, sensibilizzazione, ma si riserva di limitare o revocare tale autorizzazione in qualsiasi momento.

Data _____

F I R M A

Le informazioni verranno inviate al seguente indirizzo:

Dr./ssa _____

Via _____

Cap _____ Città _____

Prov. _____ Tel. _____

**Al Servizio Economico-Finanziario
Modalità di riscossione dei contributi sindacali AUPI
per l'anno in corso e sino a nuovo avviso.**

Ai sensi delle vigenti disposizioni ed in seguito alle deliberazioni dei nostri organi statutari comunichiamo che i contributi sindacali dovranno essere versati contestualmente al pagamento degli stipendi mensili e, comunque, entro i primi 5 giorni del mese successivo,

**mediante versamento su c.c.p. n° 72492028
intestato a AUPI - Via Arenula 16 - 00186 ROMA**

Il contributo mensile è calcolato distintamente secondo le seguenti modalità:

Per gli psicologi dipendenti da tutte le Amministrazioni, pubbliche o private: l'uno per cento (1%) sul totale onnicomprensivo del netto variante in ciascuna busta paga mensile.

Sulla causale dei versamenti dovrà essere indicato il mese di competenza ed il numero degli iscritti ed i loro nominativi, distinti fra deleghe semplici e doppie deleghe; ed inoltre la città sede dell'Amministrazione, perché la numerazione delle AUSL non è sufficiente ad identificarla. Va evitato il versamento tramite banca, che non consente queste registrazioni necessarie.

**per i Convenzionati (quota fissa):
€ 7.75 mensili per incarichi da 1 a 12 ore settimanali.
€ 11.35 mensili per incarichi da 13 a 24 ore settimanali.
€ 13.95 mensili per incarichi da 25 a 38 ore settimanali.**
In caso di incarichi presso più AAUUSSSL il monte ore deve essere calcolato sommando le ore complessive, la relativa trattenuta deve tuttavia essere effettuata solo dalla USL alla quale la presente è indirizzata.

Sulla causale dei versamenti dovrà essere indicato: il mese di competenza, il numero degli iscritti ed i loro nominativi, la città e la sede dell'Amministrazione, perché la numerazione delle AUSL non è sufficiente ad identificarla. Va sempre evitato il versamento tramite banca, che non consente queste registrazioni essenziali.

Ringraziando per la cortese collaborazione, si porgono distinti saluti

Il Segretario Generale AUPI
MARIO SELLINI

**A cura del Collega la scheda d'iscrizione dev'essere
inviata in copia protocollata dall'Ente ad:
AUPI via Arenula 16 - 00186 ROMA
fax 06/68803822 e tel. 06/6893191**