

a.u.p.i. sicilia

NUOVO CONTRATTO SANITA': le condizioni dell'accordo

Siglata il 30 maggio a Roma la preintesa sul nuovo contratto di lavoro della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa per il quadriennio 1994-1997. L'accordo raggiunto sulla parte normativa e su quella economica, relativa al biennio 1994-95 sarà perfezionato, in riferimento al secondo biennio economico (1996-97), molto probabilmente entro giugno.

Queste, in sintesi, le condizioni dell'accordo:

ORARIO DI LAVORO

- * 38 ore settimanali articolate in modo flessibile
- * 2 ore dell'orario settimanale destinati ad attività di aggiornamento professionale, didattica, ricerca..., utilizzabili con cadenza settimanale o cumulativamente nell'anno

FERIE, FESTIVITA', RIPOSO SETTIMANALE

- * ferie retribuite pari a 32 giorni lavorativi + 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare
- * é considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono
- * il numero complessivo di riposi settimanali spettanti é di 52 all'anno (di norma la domenica)

ASSENZE RETRIBUITE

- * scompare il 'congedo straordinario': per partecipazione a concorsi, convegni, corsi di aggiornamento: 8 giorni all'anno
- * 15 giorni consecutivi per il matrimonio
- * partecipazione alle Attività di Associazioni di Volontariato (legge 11. agosto.1991 n. 266) e di Protezione Civile (D.P.R. 21 settembre 1994 n. 613)

ASSENZE PER MALATTIA

- * il dirigente, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 18 mesi (estensibile a 36 mesi in casi particolarmente gravi)
- * il trattamento economico, in assenza per malattia, é il seguente:
 - a) intera retribuzione per i primi 9 mesi
 - b) 90 % " per i successivi 3 mesi
 - c) 50 % " per gli ulteriori 6 mesi

ASTENSIONE OBBLIGATORIA E FACOLTATIVA PER MATERNITÀ'

- * astensione obbligatoria retribuita interamente (L. 30 dic. 1971, n. 1204)
- * l'astensione facoltativa per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, della durata massima di 6 mesi é retribuita interamente per i primi 30 giorni (fruibili anche frazionatamente); i successivi 5 mesi, ai fini giuridici ed economici, sono normati dalla 1204/71. Successivamente, sino al compimento del terzo anno, nei casi previsti dall'art. 7, c. 2 si ha il diritto ad un massimo di trenta giorni di assenza retribuita per ciascun anno di età del bambino

ACCORDI DI MOBILITA'

- * possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dirigenti tra le aziende e gli enti del SSN e le organizzazioni sindacali
- * la mobilità é materia della contrattazione collettiva decentrata

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- * per compimento del limite massimo di età
- * per recesso del dirigente
- * per recesso dell'azienda o ente (novità 'perturbante' il recesso per 'giusta causa' - art. 2119 c.c. - "La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro" (segue dettagliata 'procedura')
- * per decesso del dirigente

TRATTAMENTO ECONOMICO

La retribuzione del dirigente é il risultato della somma delle seguenti voci:

- 1) stipendio tabellare
- 2) indennità integrativa speciale
- 3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita
- 4) retribuzione di posizione
- 5) retribuzione di risultato

Gli incrementi contrattuali, che riassorbono l'indennità di vacanza contrattuale, sono i seguenti:

* dal 1.1.95 al 30.11.95:	ex IX livello	£ 110.000	(mensile lordo)
	ex X livello	£ 136.000	" "
	ex XI livello	£ 174.000	" "
* dal 1.12.95	ex IX livello	£ 192.000	" "
	ex X livello	£ 237.000	" "
	ex XI livello	£ 305.000	" "

1.1 - STIPENDIO TABELLARE dirigenti I livello

* a decorrere dal 1.12.95 é stabilito in £ 32.977.000: sono state però introdotte delle norme transitorie che, tenendo conto delle diverse posizioni degli ex livelli (IX e X), allungano nel tempo il raggiungimento del tetto retributivo; specificatamente:

APPARTENENTI ALL'EX-9 livello con più di 5 anni di anzianità:

* stipendio tabellare dal 1.12.95	£ 27.643.000
* " " dal 1.1.96	£ 29.369.000
* " " dal 1.7.97	£ 32.977.000

APPARTENENTI ALL'EX-9 livello con meno di cinque anni di anzianità:

- * stipendio tabellare dal 1.12.95 £ 26.091.000
- * " " dal 1.1.96 £ 27.817.000
- * dal 1.1.97 £ 31.425.000

* a queste cifre va aggiunta l'indennità ex art. 48 del D.P.R. 384/90, che scatta al compimento del quinto anno di servizio; in tal modo anche i dirigenti con meno di cinque anni di servizio al 1.1.97 raggiungeranno lo stipendio tabellare unico di £ 32.977.000.

APPARTENENTI ALL'EX-10 livello

- * stipendio tabellare dal 1.12.1995 £ 32.977.000

1.2 - STIPENDIO TABELLARE per i dirigenti di II livello

- * dal 1.12.1995 £ 43.941.000

2 - INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE

- * dirigenti di I livello £ (quella in atto goduta dall'ex-IX livello)
- * dirigenti di II livello £ (quella in atto goduta)

3 - RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA' (ove acquisita)**4 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

Il trattamento economico di "posizione" é correlato alla graduazione delle funzioni dirigenziali, che le aziende e gli enti determinano in relazione alle articolazioni aziendali individuate dal D.lgs 502/92, dalle leggi regionali e dagli atti di indirizzo del Ministero della Sanità.

Esso é composto da una parte fissa e di una parte variabile.

PARTE FISSA (dal 1.12.1995 e sino al conferimento degli incarichi):

- * dirigente di II livello £ 7.081.000
- * dirigente di I livello
 - ex X beneficiario art. 47 D.P.R. 384/90 £ 7.824.000
 - ex X £ 5.830.000
 - ex IX qualificato art. 48 DPR 384/90 £ 2.439.000
 - ex IX £ 2.413.000

Per il biennio 1994/95, per compensare la mancata entrata in vigore del contratto, é corrisposta una somma forfetaria pari a:

- ex IX con meno di 5 anni £ 557.000
- ex IX con più di 5 anni £ 721.000
- ex X £ 930.000
- ex X con modulo £ 1.060.000
- ex XI £ 1.445.000

PARTE VARIABILE (a seguito di incarichi di direzione di struttura):

* da un minimo di 7.081.000 ad un massimo di £ 70.000.000
(direzione di Dipartimenti, Distretti, Unità Operative, Servizi di controllo interno...ecc. ecc.)

controllo

* da un minimo di £ 6.615.000 ad un max di £ 50.000.000
(direzione di unità operative semplici, moduli...)

PARTE VARIABILE (a seguito di incarichi che non comportano direzione di struttura quali consulenza, studio, ricerca, funzioni di verifica, alta specializzazione):

* da un minimo di £ 6.615.000 fino a un max di 55.000.000

* dal minimo garantito ad un massimo di 35.000.000 per incarichi che abbiano rilevanza all'interno della struttura di appartenenza ovvero richiedano competenza professionale specialistica.

Al finanziamento della retribuzione di posizione si provvede mediante l'utilizzo di fondi, che si costituiscono a partire dal 31.12.1995 con modalità indicate nel contratto e alle quali si rimanda.

5 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO

E' una quota correlata ai positivi risultati raggiunti, un "premio" di produzione, che sostituisce gli istituti della produttività (sub 1 e sub 2). Sono costituiti due fondi:

- a) fondo per la retribuzione di risultato relativo ai livelli di produttività ed al miglioramento dei servizi;
- b) fondo per i premi per la qualità della prestazione individuale.

La modalità esecutiva é analoga a quella dei "progetti-obiettivo": stabiliti preventivamente gli obiettivi, se ne assegnano per incarico le attuazioni, indicando parametri e standards di riferimento, a tutti i dirigenti dell'unità operativa. L'incentivo economico viene erogato solo dopo valutazione del raggiungimento degli obiettivi da parte del competente servizio di controllo interno o del nucleo di valutazione.

I "premi" di produzione devono avere una evidente motivazione, che va comunicata alle OO.SS.

Il contratto contiene, nella Parte Prima, le disposizioni generali relative alle procedure di applicazione, al sistema delle relazioni sindacali, alla contrattazione decentrata, ai diritti di informazione preventiva e successiva, ai criteri di partecipazione e di rappresentanza, alle procedure di raffreddamento dei conflitti e alle modalità di costituzione del rapporto di lavoro (contratto individuale, periodo di prova, assunzioni a tempo determinato).

Esprimere una valutazione 'sindacale' su questo contratto significa riconoscere che i tempi lunghi della contrattazione non sono stati sufficientemente premiati sul piano economico. Tempi magri per tutti! Vedremo cosa otterranno i colleghi medici : solo allora potremo dire se il livello di pari responsabilità 'dirigenziale' é un criterio oggettivo di valutazione o un semplice 'titolo' onorifico.

Non troviamo alcun accenno all'attività libero professionale e alle prestazioni di consulenza. Sarà trattato in appendice?

Viene riconosciuto più volte il ruolo delle OO.SS., ma esiste ancora una "controparte"?

Interessante tutta l'articolazione dello 'stipendio di posizione' e 'retribuzione di risultato', ma - a parte la possibilità reale di incrementare i fondi corrispondenti - quali saranno le scale "meritocratiche" che faranno scattare gli "incarichi" e quali le garanzie di equità e di "pari opportunità"?

Interrogativi non certo insolubili, ma sufficienti per ricordare che una 'vigilanza sindacale' oggi forse si impone più di ieri, dal momento che la conflittualità si va sempre più 'decentrando' e i tentativi di risoluzione di essa vanno fatti a livello locale.

Alla luce delle disposizioni legislative e contrattuali attuali, di fatto gli psicologi (come tutti gli altri) appartengono giuridicamente e finanziariamente al "personale dell'Azienda", che ne dispone "l'assegnazione" funzionale a questo o quel Servizio, nel rispetto delle normative generali e specifiche di riferimento. Considerare il personale come se fosse una dotazione di "anime morte" (come nel romanzo di Gogol), proprietà di un Capo Settore o di un Capo Servizio, sul quale fare "esercitazioni di leadership", attraverso firme di ferie o di ordini di servizio, è cosa alquanto anacronistica. Lo psicologo, proprio in quanto figura della dirigenza, gode già "di per sé" di una sufficiente autonomia professionale e di corresponsabilità organizzativa e dirigenziale: e queste funzioni noi dobbiamo saperle esprimere a prescindere dalla "copertura" di un Dirigente centrale o distrettuale. L'assegnazione al Ser.T. o al Consultorio o all'Unità Multidisciplinare o ad una Comunità Terapeutica - con i vincoli funzionali e organizzativi che ne derivano - non annulla "l'identità di psicologi". La presenza nell' Azienda di un Servizio di psicologia serve anche a potenziare questa identità, ma deve soprattutto servire a fornire una migliore e più differenziata offerta di prestazioni psicologiche all'utenza sia a quella che incontriamo nei Servizi Sanitari, che già prevedono la nostra presenza, sia in quelli

PSICOLOGI PRESENTI IN SANITA': n° 538

PRV.	CONSULTORI	SERT	TUT. MENTALE	AZIENDE H.	Altro
SR	13	8	27	-	1
CT	31	28	61	3	2
RG	10	8	20	-	
ME	27	13	38	3	
EN	9	4	16	-	
CL	9	5	9	-	
AG	16	2	15	-	
TP	15	9	23	1	
PA	20	19	73	-	
<hr/>					
Totale	150	96	282	7	3

*) I Consultori attivati in Sicilia sono 186. In 46 di essi non c'è lo psicologo. I Ser.T. sono 51: posti di psicologo non coperti 71. Per la Tutela Mentale sono state avanzate proposte di ridefinizione del personale psicologico (1 ogni 30.000 ab.) il che significherebbe una "riduzione" di almeno 1/2 dell'attuale numero degli psicologi presenti in tale Settore.

che la richiedono. Per attuare ciò occorre, in prima battuta, un minimo di dotazione strutturale (un Dirigente, una sede, uno staff, strumenti di comunicazione...) e il riconoscimento di alcune "funzioni" di coordinamento, di programmazione, di monitoraggio. Il resto - compresa la "rete territoriale" di "centri autonomi di psicologia" - la si costruisce piano piano nel tempo.

2) Rapporti fra Servizio di Psicologia e Settori: è stato questo il terreno di massimo attrito fra psichiatri e psicologi. Perché? Perché l'unica preoccupazione è stata: la gestione del personale. Preoccupazione estremamente importante per tutti i risvolti organizzativi e funzionali che ne derivano, ma non certo risolvibile con "regolamenti di convivenza", specie quando viene dichiarata l'intenzione di "separarsi" (da parte di parecchi psicologi) o di riaffermare presunti poteri di imposizione "maritale" (da parte di alcuni psichiatri). Nelle prime esperienze di "regolamentazione" - fatte a Ragusa, Palermo, Trapani e Siracusa - lo scoglio

principale è stato far accettare un momento di "ri-programmazione iniziale, concordata e condivisa delle attività, degli obiettivi, dei metodi e dei modi del lavoro". Se non si accetta questo momento iniziale, parlare di "organizzazione del personale" non ha molto senso. Garante e promotore di questa "riprogrammazione" dovrebbe essere il Direttore Generale, al quale in ultima analisi compete la responsabilità di "armonizzare e integrare" i programmi dei Settori e dei Servizi fra loro e di disporre le condizioni strutturali e funzionali per una "armonica convivenza". Invece anche qui è prevalso il "basso profilo" delle "coppie litigiose" in cerca di un giudice di parte! Né il problema si risolve con soluzioni "salomoniche" del tipo: il personale degli psicologi si divide in due: parte resta nel Settore Tutela Mentale (alle condizioni che porranno loro), una parte se ne va liberamente al Servizio di Psicologia. Possono esserci notevoli differenze nell'uso di termini come "appartenenza", "dotazione", "assegnazione". Ritengo, comunque, che la rigidità strutturale e funzionale del vecchio concetto di pianta organica sia, di fatto, superata per tutti.

3) Budget del Servizio: il problema è serio e non si risolve con una "promessa" estiva. Per poter organizzare delle attività nuove e "in proprio", il Servizio di Psicologia ha bisogno di spazi, di risorse, di mezzi, cioè di "investimenti" iniziali, che devono essere previsti a livello di programmazione regionale non diversamente da quello che si prevede per un qualunque altro "centro di costo", rappresentato da un qualunque altro Servizio Sanitario.

Se l'intenzione "politica" è quella di promuovere un Servizio di Psicologia - non in alternativa, ma ad integrazione di quanto già gli psicologi fanno nei servizi esistenti - i problemi possono essere affrontati e risolti. E non per un "vantaggio" della categoria: per un vantaggio della Sanità siciliana.

Psicologi presenti nei Consigli dei Sanitari

Asl 3 CATANIA: P. Smirni
 Asl 8 SIRACUSA: C. Cascone
 Asl 4 RAGUSA: S.Vero
 Asl 6 PALERMO: G. Di Buono
 Asl 5 MESSINA: R. Dominici
 Asl 2 CALTANISSETTA: M. Gattuso
 Asl 9 TRAPANI: A. Pirrone
 Asl 1 AGRIGENTO: -----
 Asl 7 ENNA: -----