

**Roma, 20/07/2016**

Cari Colleghi, dopo una lunga trattativa siamo arrivati alla firma del contratto per la Dirigenza Medica che andrà in decorrenza dal 1 gennaio 2017. In tanti anni di attività sindacale questo può essere definito il contratto più complesso che abbiamo mai affrontato.

La complessità era data da un cambio radicale di impostazione della nostra attività. Finora la stragrande maggioranza di noi ha svolto il suo lavoro incurante delle ore trascorse all'interno del nostro Policlinico, per cui non era mai stata istituita la rilevazione della presenza in entrata ed in uscita. La necessità di aderire alla normativa europea sull'orario di lavoro e quella di avere dati certi su cui costruire i futuri carichi di lavoro ha indotto l'Amministrazione in sede di trattativa a proporre un sistema di rilevazione della presenza tramite timbratura che è stata pertanto accolta senza difficoltà.

L'Amministrazione ha inoltre proposto un orario di lavoro di 38 settimanali e l'effettuazione delle guardie in orario di servizio con spostamento dell'orario aggiuntivo al di fuori della guardia.

Infine l'Amministrazione, alla luce dell'intervenuta trasformazione dell'Ente in una Fondazione a carattere privato, ha richiesto uno sforzo nel ridistribuire le nostre voci stipendiali verso una maggiore valorizzazione del risultato.

Come potrete comprendere non è stato facile per nessuno affrontare tutte insieme queste novità, cercando di tutelare le posizioni acquisite al momento della stipula del contratto e non lasciando sul tavolo aspetti fondamentali per la nostra attività, quali l'aggiornamento professionale e la ricerca. Sono stati mesi di accese discussioni, che hanno portato a questa firma che rappresenta per noi un valido compromesso. Cerchiamo di analizzare nello specifico i principali punti trattati:

- a) **Orario di lavoro:** a fronte della richiesta iniziale di 38 ore da spendere unicamente per attività assistenziale, si è arrivati al riconoscimento dell'importanza della attività di ricerca, anche per il personale della Fondazione, con la possibilità di inserire a preventivo (previa autorizzazione del responsabile della UOC) 8 ore mensili riservate a tale attività o alla partecipazione a meeting per gruppi di ricerca o congressi internazionali in qualità di *invited speaker*: queste ore potranno essere fruite, su base mensile o annuale, a giorni ovvero ad ore. Inoltre a fronte dell'inserimento delle guardie in orario di servizio è stata richiesta da parte dell'Amministrazione la concessione di 6 ore (e non 8 ore come era codificato in passato) di prestazione aggiuntiva. All'atto pratico i colleghi con documentabile attività di ricerca avranno un aumento dell'attività assistenziale a preventivo a sole 36 ore; in altro modo lo stesso carico settimanale viene assicurato ai colleghi

che svolgano almeno 4 guardie mensili (grazie alla riduzione dell'orario aggiuntivo da 8 a 6 ore) .

La partecipazione a congressi, convegni, corsi di aggiornamento, perfezionamento o specializzazione professionali viene assicurata dalla possibilità di utilizzare 8 giorni l'anno, mentre per le attività di aggiornamento professionale o formazione continua facoltativa è possibile ricorrere ad un ulteriore periodo di 7 giorni l'anno. In questo modo si configura un sostanziale incremento rispetto al precedente contratto anche dei giorni spendibili per aggiornamento nel senso più ampio del termine. Viene inoltre confermato il Fondo per la partecipazione ai congressi.

- b) **Servizio di guardia:** Si stabilisce l'obbligo di un periodo di riposo non inferiore a 11 ore sia prima che dopo l'espletamento del turno di guardia, con la precisazione, su proposta delle OOSS, che eventuali scostamenti vadano segnalati tempestivamente alla Direzione Sanitaria ed al Risk Management.

Si è stabilito in 40 il numero massimo di turni di guardia l'anno che ogni dipendente di età inferiore a 57 anni è tenuto a fare, mentre per i medici di età tra 57 e 63 anni sono previsti un massimo di 9 turni diurni festivi annui. Qualora questi limiti non siano sufficienti, ai medici di età compresa tra 57 e 63 anni si richiederà un contributo nella misura massima di 18 turni notturni e/o festivi diurni l'anno. Se anche questo incremento non bastasse a coprire il turno di guardia, ai colleghi di età inferiore a 57 anni può essere richiesto, su base volontaria, un incremento del numero di guardie l'anno fino ad un massimo di 50 (60 in alcuni ambiti particolari quali il pronto soccorso e le unità di terapia intensiva).

Le prime 40 guardie/anno saranno remunerate 220 euro ciascuna, mentre le successive guardie dalla 41 alla 60esima 260 euro. In pratica la tariffa della singola ora aggiuntiva in entrambi i casi è superiore a quella del precedente accordo.

- c) **Indennità di Risultato:** L'indennità di risultato fino ad oggi veniva distribuita paradossalmente in modo  fisso  e in base a criteri mai chiaramente definiti, con l'effetto di una sperequazione impressionante, ingiusta e inaccettabile. L'Amministrazione ha proposto un modello di incremento dell'indennità di risultato a spese di una riduzione dell'indennità di posizione, mirato ad una più efficiente distribuzione delle risorse e al riconoscimento dell'attività svolta. Le preoccupazioni sollevate da questa modifica della struttura retributiva devono essere ricondotte alle giuste dimensioni. La quota variabile della retribuzione sarà pari  mediamente  al 4.6% del totale per i dirigenti con incarico di base, al 5.6% per i dirigenti con incarico specialistico, al 7.4% per i dirigenti con alta specializzazione, all'8.2% per i responsabili di UOS e al 13.2%

per i responsabili di UOC. Altro dato da sottolineare è che il 50% (40% per i responsabili di UOC) dell'indennità di risultato verrà anticipato nel corso dell'anno solare e il conguaglio versato a giugno dell'anno successivo. In altre parole le percentuali reali di retribuzione variabili precedentemente elencate possono essere ragionevolmente dimezzate. Un conguaglio pari a zero si correlerebbe ad uno scenario di discostamento in negativo dagli obiettivi aziendali probabilmente incompatibile con la sopravvivenza del Policlinico Gemelli.

- d) **Premio attività scientifica:** vista l'importanza dell'attività scientifica per la Fondazione, si è proceduto ad istituire un premio per la produzione scientifica da parte dei dirigenti medici della Fondazione. Tale fondo è quantificato nella misura di 1 milione di euro l'anno.
- e) **Incarico di Alta Specialità:** Si tratta di uno dei punti qualificanti nel capitolo dell'inquadramento. Entro tre anni si definiranno oltre 120 nuove posizioni di questo tipo con promozioni da livelli sottostanti. Dal punto di vista retributivo si tratta di un avanzamento economico e di carriera per un significativo gruppo di medici.
- f) **Indennità di esclusività:** La nuova struttura dell'indennità di esclusività poteva penalizzare i dirigenti medici con almeno 15 anni di anzianità collocati al di sotto del livello dell'alta specialità. Si è ottenuta per questi dirigenti una clausola di salvaguardia che è stata poi estesa anche ai dirigenti medici che entro il 31/12/2019 avranno raggiunto i 15 anni di anzianità di servizio.
- g) **Assunzione a tempo determinato e conversione a tempo indeterminato:** per la prima volta viene normato nel contratto il passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato. Un primo aspetto rilevante è dato dal fatto che dopo un primo contratto a tempo determinato, eventuali proroghe o rinnovi non potranno avere durata inferiore a dodici mesi, fatti salvi i casi di contratti stipulati in sostituzione ovvero finanziati da fondi di ricerca. Al termine di tre anni di servizio a tempo determinato e permanendo l'esigenza organizzativa ed assistenziale, per il Personale non in sostituzione ovvero non assunto con contratti finanziati da fondi di ricerca, verrà dato inizio alle procedure di valutazione al fine della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
- h) **Ferie:** L'Amministrazione in via preliminare ha richiesto di garantire con congruo anticipo la programmazione dei periodi di ferie estivi ed invernali, con obbligo della fruizione delle ferie maturate nell'anno solare entro il 5

gennaio dell'anno successivo. La motivazione di questa richiesta apparentemente paradossale risiede in una rivoluzione copernicana dell'atteggiamento dell'Amministrazione nei confronti delle ferie maturate dai dipendenti: a differenza del passato per le ferie che verranno maturate a partire dal 2017 è interesse primario dell'Amministrazione che esse vengano godute nella misura maggiore possibile entro lo stesso anno solare in modo tale da evitare gravosi oneri sul bilancio. In altre parole sarà compito e responsabilità dei Primari ridurre al minimo il fenomeno delle ferie non godute attraverso una opportuna programmazione. Grazie alla controproposta delle OOSS si è raggiunto un accordo consistente nella programmazione delle ferie estive entro il 30 aprile e di quelle invernali entro il 30 settembre; la fruizione delle ferie maturate nell'anno solare dovrà avvenire entro il 30 settembre dell'anno successivo. Verrà inoltre data comunicazione entro 6 mesi del computo individuale delle ferie maturate e non godute per il periodo precedente al 31/12/2016.

- i) **Copertura assicurativa:** “ ...la Fondazione assume tutte le iniziative necessarie per garantire una adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile dei Dirigenti, ivi comprese le spese di giudizio per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo.”. Ciò vale anche per le attività svolte in regime di attività libero-professionale intramuraria. Si è quindi confermata una situazione assicurativa che non ha eguali in Italia e che si traduce in un notevole risparmio per ogni dipendente.
- j) Il nuovo Regolamento ALPI verrà ratificato entro sei mesi dalla firma del CCL.
- k) Verrà definito entro il 31 dicembre 2016 un nuovo Regolamento per le assemblee sindacali, in modo da poter incrementare la possibilità di partecipazione.
- l) Viene confermata la tempistica inerente le procedure di stabilizzazione.
- m) Nel Verbale di Accordo l'Amministrazione ha espresso la volontà di ridurre il ricorso a prestazioni di tipo libero-professionale.
- n) Il conguaglio relativo agli anni 2014-15 del Fondo di Posizione verrà versato a dicembre 2016 e quello relativo per lo stesso periodo al Fondo di Risultato a giugno 2017.

Entro il 31 dicembre 2016 verrà stipulato un accordo tra Università, Fondazione e OOSS sulle modalità di applicazione del presente CCL al personale universitario.

Cari colleghi, al di là delle technicalità che speriamo aver descritto in modo chiaro, corre l'obbligo da parte nostra sottoporre alla attenzione di tutti la considerazione che comunque un contratto come quello vigente, largamente disapplicato nei suoi aspetti normativi ( cfr. computo ferie, giorni congresso, verifiche orari a preventivo e consuntivo) non poteva in ogni caso continuare a sussistere nelle condizioni attuali. Questo a nostro giudizio è il dato nell'analisi da cui partire nel momento in cui la cessione del ramo d'azienda ha di fatto determinato un cambio di strategia aziendale cui crediamo in modo adeguato di aver dato il nostro contributo alla politica di sviluppo del Policlinico senza mortificare le condizioni di lavoro e le prospettive di carriera . L'alternativa era un salto nel buio che ci è sembrato improponibile.

ADONP

APDUC

CISL Medici

SAMUC