

## La stagione contrattuale 2016 - 2018 in sanità: una sfida da vincere per il bene del Paese.

di Renzo Alessi \*, Saverio Proia \*\*

La positiva conclusione del processo di riordino della Pubblica Amministrazione che va sotto il nome della Ministra **Marianna** Madia, apre di fatto e sostanzialmente la stagione contrattuale 2016 - 2018, dopo quasi un decennio di assenza contrattuale e, peggio ancora, di interventi estemporanei dei legislatori che con la bandiera del "risparmio a tutti i costi", hanno inciso sui meccanismi di carriera, sul sistema salariale e le sue dinamiche incrementative e sulla valorizzazione del capitale umano che nella Pubblica Amministrazione e nella Sanità, ancor di più, rappresenta "il tesoro della Repubblica".

La riduzione degli spazi gestionali all'interno di Enti ed Aziende hanno completato un quadro negativo, dove la perdita del "ruolo sociale" dei pubblici dipendenti, sia dal lato della popolazione che dopo anni di martellamento manifesta grande insofferenza negli stessi e sia dal lato dei dipendenti che si sentono, in qualche sparuto caso anche con ragione, umiliati, mortificati e senza futuro.

Va da sé che 3 milioni di cittadini in queste condizioni diventano senz'altro più un problema che una risorsa, mentre il riordino dello Stato, della "Repubblica", ha sempre più bisogno e necessità di avere la propria struttura operativa (dove, ricordiamo sommessamente, nascono idee e si produce lavoro) efficiente, valorizzata e trainante i processi di riforma.

E' difficile sostenere che i profondi processi riformatori, di cui questo Paese ha senza'altro bisogno, siano più facilmente pensati e realizzati con il "corpo operativo" demoralizzato, fiaccato e senza prospettive di crescita.

La decretazione Madia cerca di rispondere positivamente su questo versante, dando una equilibrata risposta economica (dinamica), un scenario mobile e flessibile di collocazione del dipendente nella Pubblica Amministrazione ed un giusto ed equilibrato (anche qui) ambito di incidenza delle rappresentanze sindacali che ritrovano così un ruolo effettivo sia nei processi di riforma e sia nella definizione dei più importanti elementi del rapporto di lavoro.

Questo quadro è accompagnato dalla giusta revisione dei meccanismi di "punizione" per chi non rispetta il codice comportamentale che diventa così non la mortificazione di tutti, ma lo strumento adattabile per individuare e isolare i, pochi, casi negativi di cui i mass media danno ampio risalto.

In definitiva il decreto n.75 del 25 maggio u.s. ridisegna il quadro generale delle regole e permette l'avvio della stagione contrattuale 2016 - 2018 in termini positivi anche fornendo le pre-condizioni ottimali per ben condurla.

Il **Comparto** della Sanità aveva già avviato nel secondo semestre del 2016 il proprio percorso di individuazione dei temi centrali ovvero di quelli che devono caratterizzare una positiva stagione contrattuale. L'iter si è rallentato perché mancavano le linee di lavoro del Governo e, soprattutto, la soddisfazione di quelle condizioni propedeutiche ad una negoziazione così delicata; infatti si era posto il tema della carenza, in particolare, delle risorse disponibili e la presenza di un sistema delle relazioni sindacali che andava rivisto e corretto dal legislatore per renderlo più attuale rispetto alle sfide che si vogliono affrontare, **in particolare nel SSN la cui innovazione dell'organizzazione del lavoro così profonda ed estesa non eguali in altri comparti tale da aver "bisogno" per concretizzarsi positivamente della partecipazione e condivisione dei professionisti ed operatori "produttori di salute"**.

Queste due condizioni, come abbiamo già detto, sono ambedue soddisfatte dal decreto "Madia" per cui ora nulla osta ad avviare, sostanzialmente e fattivamente, il negoziato.

Questa stagione negoziale ruota, per tutte le aree contrattuali della sanità (personale delle categorie e dirigenza) attorno a tre temi che hanno ovviamente accenti diversi a seconda delle aree, ma anche un ben delineato minimo comune denominatore.

Essi sono:

- a. la **revisione profonda della carriera** ovvero del **sistema degli incarichi** con l'obiettivo duplice di dare una prospettiva ed una dinamicità ai dipendenti e, nel contempo, far aderire l'architettura

dell'ordinamento professionale alle modifiche intervenute nella evoluzione del sistema formativo e nelle nuove forme organizzative.

In quest'ambito, per il comparto, va delineato un sistema degli incarichi (che oggi non c'è) dove si dia una giusta valorizzazione alle professioni che si sono evolute nel tempo (**professionista, cioè infermiere, tsrm, fisioterapista etc.** esperto, specialista, **superamento dell'articolazione del DPR 761/79 con l'istituzione delle aree del personale dell'integrazione sociosanitaria e della ricerca**) e alla funzione gestionale, **che va apprezzata nella nuova sfida della diversa organizzazione del lavoro.**

Per la dirigenza sanitaria, ma non solo, vanno ridefiniti gli incarichi di lavoro (professionali e gestionali) accompagnandoli con l'individuazione di un sistema di "certezze" e di "regole" che permetta al professionista di ritrovare la serenità ottimale per svolgere bene il proprio lavoro, considerando il medesimo come cardine e motore propositivo dei processi di riforma e di riorganizzazione e non viceversa.

Le regole devono rientrare nel nuovo lessico e nel patrimonio individuale sia del professionista e sia di chi gestisce l'Azienda. Obiettivi certi, misurabili, retribuzione certa collegata all'incarico e alla funzione svolta.

- b. Quest'ultimo aspetto apre al secondo tema ovvero alla revisione della conformazione della busta paga attraverso il superamento di logori meccanismi retributivi, ipotizzati e posti in essere alla metà degli anni '90 e tutt'ora inadeguati per la gestione innovativa del personale come sopra delineato.

Una busta paga semplificata, dove accanto alla paga base ci sia una chiara voce legata all'incarico svolto (attualmente per 4 voci compongono questa parte della retribuzione) e una (attualmente sono 4 anche in questo caso con varie sotto gruppi) alla performance richiesta.

Questa operazione, tecnicamente complessa, diventa necessaria per rispondere alle esigenze che il legislatore ha posto ovvero la semplificazione collegata al quadro delle certezze (per la finanza pubblica e per lo stesso lavoratore che ha il diritto di sapere con certezza quale è la retribuzione collegata ai singoli aspetti del suo lavoro) e la precisa individuazione delle risorse disponibili e certe nella contrattazione aziendale che non possono non avere carattere di variabilità legata alla valutazione, ma anche pacificamente individuate nella definizione delle linee di individuazione degli obiettivi di performance.

In questo ambito la revisione della busta paga e delle sue voci va accompagnata dalla semplificazione e unificazione dei cosiddetti "fondi contrattuali" che non hanno più ragione di essere, nella loro formazione, diversi da quelli degli altri comparti pubblici.

- c. Revisione del modello orario che non è altro che una delle leve di gestione del personale, tenendo in debito conto la ovvia differenziazione tra il personale delle categorie e il personale della dirigenza che in quest'ambito deve caratterizzare in modo significativo la sua funzione dirigenziale.

Affrontare questo tema è sempre contrattualmente complicato, ma ora è tempo di ripensarlo non in una logica punitiva o peggio ancora di compressione della giusta autonomia gestionale, ma anch'esso come strumento incentivante del rapporto di lavoro dove l'equilibrio tra tempo di lavoro e tempo di non lavoro sia definito e rispondente sia alle necessità della struttura e sia a quelle del professionista.

In questo senso va trovata una soluzione avanzata che valorizzi la funzione, la responsabilità e l'autonomia dirigenziale e che contrasti, invece, la visione del professionista "burocrate" che poco a che a vedere con "il dirigente" che il legislatore ha voluto quasi da un ventennio e che tutt'ora ribadisce.

Questi elementi, accanto a tanti altri temi, rappresentano i tratti di una stagione contrattuale che si caratterizza e si desidera innovativa per non perdere un'altra occasione per rimodernare la nostra struttura sanitaria pubblica, per dare strumenti di governo a chi è chiamato a gestire le strutture (a più livelli) e dare finalmente respiro e linfa ai nostri professionisti che hanno diritto di avere le condizioni certe migliori possibili per esercitare il loro lavoro.

Per dirla con **il premio Nobel** Bob Dylan *Things have changed.*

\*Renzo Alessi Direttore Amministrativo IRCSS Cro di Aviano, componente gruppo tecnico del Comitato Nazionale di Settore Regioni – Sanità \*\*Saverio Proia Consulente ARAN – Comparto Sanità