

# INFORMATIVA CCNL II BIENNIO

*22 dicembre 2009*

## SANZIONI DISCIPLINARI: DALLA LEGGE 150/2009 AL CONTRATTO

Il rinnovo del CCNL II biennio economico 2008-2009 presenta alcuni argomenti di particolare rilievo:

- la **rivalutazione della indennità di esclusività di rapporto**, ferma ai valori iniziali del 2000;
- le **risorse aggiuntive regionali dello 0,8%**, che si sommano all'incremento già fissato del 3,2%;
- le **sanzioni disciplinari**.

Vogliamo in questa nota soffermarci su quest'ultimo aspetto che riveste una rilevanza particolare, in considerazione anche del nuovo contesto legislativo e della intrinseca complessità.

La firma del CCNL quadriennio normativo 2006-2009 e primo biennio economico 2006-2007 fu resa possibile perché Aran e Regioni accettarono la richiesta di parte sindacale di rinviare alla trattativa per il secondo biennio economico (2008-2009) la parte relativa alla introduzione delle sanzioni disciplinari per la Dirigenza Medica, già previste nell'atto di indirizzo del Comitato di settore per il contratto 2006-2009.

Parimenti il tema delle sanzioni disciplinari ha costituito fino ad ora, insieme alla previsione della destinazione della Ria ai fondi aziendali per la retribuzione di risultato, il principale ostacolo alla prosecuzione della trattativa per il biennio economico 2008-2009, che iniziata il 22 dicembre 2008 si è subito bloccata per la indisponibilità dell'Anaa Assomed e delle altre sigle dell'intersindacale medica a trattare l'argomento.

Come era prevedibile ciò che non era stato possibile ottenere sul tavolo contrattuale il Governo lo ha affermato con il Dlgs 150/2009 (la cosiddetta legge Brunetta), che definisce le sanzioni disciplinari per i dipendenti pubblici (articolo 68 e seguenti), nonostante le numerose e forti iniziative di protesta sindacale. Le sanzioni disciplinari contenute nel Decreto legislativo, completamente operanti dal 16 novembre 2009, si configurano come norme imperative che si applicano ai rapporti di lavoro, non possono in alcun modo essere modificate dai contratti di lavoro pena la loro automatica decadenza. Tuttavia alcune circoscritte materie sono demandate alla contrattazione collettiva che in ogni caso potrà operare esclusivamente nei limiti della legge.

In sintesi la norma legislativa rafforza il potere disciplinare del datore di lavoro, sempre più assimilato al datore di lavoro privato e rende l'azione disciplinare obbligatoria. Viene rinviata ai contratti la definizione della tipologia delle sanzioni e delle relative infrazioni.

Ne consegue che il contesto all'interno del quale si esercitano il ruolo sindacale e la contrattazione si inverte radicalmente. Se prima del Dlgs 150/2009 l'introduzione per via contrattuale delle sanzioni disciplinari per la Dirigenza Medica era inaccettabile per la specificità della dirigenza medica nel contesto del Pubblico impiego, oggi, dopo l'introduzione per legge delle sanzioni disciplinari per tutta la dirigenza del pubblico impiego, il tavolo contrattuale diventa la sede in cui affermare i caratteri distintivi della Dirigenza Medica e le caratteristiche peculiari della nostra professione.

Il contratto diventa quindi lo strumento attraverso il quale stabilire alcune norme di garanzia come presentate al tavolo di trattativa dall'Anaa Assomed:

- modulare e attenuare l'effetto del nuovo sistema sanzionatorio introdotto per legge, circoscrivendo il suo raggio di azione;
- definire procedure di garanzia che evitino l'applicazione autocratica e automatica, da parte delle Direzioni aziendali, delle nuove norme di legge;
- identificare specifiche infrazioni riferibili alla professione medica, compatibili con la complessità e le responsabilità ad essa collegate, piuttosto che soggiacere ad un generico e indistinto codice comportamentale uguale per tutto il pubblico impiego;
- definire i confini di un modello sanzionatorio che annulli i pericolosi cortocircuiti che si possono verificare nella mani di Amministrazioni aziendali particolarmente zelanti nella interpretazione ed applicazione del dettato legislativo.

I diversi tipi di infrazioni disciplinari e di conseguenti sanzioni riportate recentemente dalla stampa specializzata, rappresentano solo un esempio di come Aran e Regioni intendono disciplinare la materia e certamente tale esempio non rappresenta la posizione dell'Anaa Assomed.

Sarà solo il contratto, se si arriverà ad un ragionevole accordo, a definire i profili della materia disciplinare e i suoi effetti. A trovare possibili soluzioni di questa complessa e sgradevole materia imposta per legge, e non annullabile per contratto, sono indirizzati i lavori della commissione tecnica Aran-Sindacati che ha iniziato i propri lavori il 17 dicembre 2009, dalla loro conclusione dipenderà il buon esito della tornata contrattuale.

Il tempo a disposizione è poco e la volontà dell'Anaa Assomed di arrivare alla firma del contratto è stata esplicitamente dichiarata, ma con la ferma convinzione che non sarà possibile nessuna scorciatoia che eluda una solo aspetto della materia e che possa esporre la professione del medico ad eccessi e soprusi sanzionatori.

La delegazione trattante Anaa Assomed è ben consapevole dell'importanza della posta in gioco e della indispensabile ricerca di un punto di equilibrio che sollevi i medici dalla semplicistica e grossolana assimilazione ai dipendenti del pubblico impiego, garantendo contemporaneamente gli elementi identitari della professione e la specificità di ruolo della dirigenza medica.

La delegazione trattante