

Il 6 luglio 2007 il Presidente del Consiglio ha firmato l'atteso DPCM contenente lo schema tipo di "contratto di formazione specialistica", che gli specializzandi dovranno stipulare con l'Ateneo e la Regione in cui ha sede la loro Scuola di specializzazione. Tale decreto era l'ultimo provvedimento mancante per attuare il D.Lgs. 368/99, che aveva previsto "contratti di formazione-lavoro" per garantire adeguata remunerazione ai futuri specialisti. A partire dall'anno accademico 2006/2007 la loro retribuzione sarà pertanto di 22.700 euro lordi/anno per la parte fissa, e di 2.300 euro/anno lordi per la parte variabile nei primi due anni del Corso (cifra che diverrà di 3.300 euro negli anni successivi). Gli specializzandi avranno altresì: tutela previdenziale (con contributi alla gestione separata INPS), ferie, assicurazione malattia, nonché le garanzie di legge in tema di maternità.



Il 13 luglio 2007 la Commissione Igiene e Sanità del Senato ha approvato all'unanimità il disegno di legge Turco sulla proroga dell'intramoenia allargata (che scadeva il 31/07/2007), rinviandone la scadenza al 31/01/2009 (sei mesi in più di quelli previsti nel ddl Turco originario). Sono stati invece stralciate le norme sull'esclusività obbligatoria dei primari (direttori di struttura complessa).



Tra venerdì 20 e sabato 21 luglio 2007 è stata raggiunta tra Governo e sindacati confederali (CGIL, CISL, UIL, UGL) un'intesa sulla riforma previdenziale, poi ratificata con voto unanime del Consiglio dei Ministri. Si tratta, in sintesi, di queste novità: a) viene eliminato lo "scalone" Maroni con questi meccanismi: dal 2008 si potrà andare in pensione con 58 anni di età (anziché 60) e 35 di contributi. Dal 1° luglio 2009 scatteranno le "quote" (somma di età

anagrafica e contributiva), sarà cioè necessario arrivare a quota 95 (cioè 59+36 o 60+35, essendo i 59 anni anagrafici comunque il requisito minimo di età). Dal 1° gennaio 2011 la quota richiesta salirà a 96 (cioè 60+36 o 61+35, comunque con almeno 60 anni di età). Dal 1° gennaio 2013 la quota necessaria diventerà 97 (cioè 61+36 o 62+35, comunque con almeno 61 anni di età). Per gli autonomi il requisito anagrafico (e quindi delle quote) sarà (come già ora) più alto di un anno, o di una unità per le quote; b) le "finestre" rimangono due (gennaio e luglio) per le pensioni di anzianità (come già previsto dalla Maroni, a far data dal 2008), mentre i lavoratori con 40 anni di contributi (requisito comunque liberatorio) potranno uscire in modo accelerato (4 finestre come ora). Verrà invece introdotto un "freno" alle uscite per le pensioni di vecchiaia di uomini e donne, con previsione di 2 o 4 "finestre" (novità negativa); c) i nuovi coefficienti di trasformazione delle pensioni con calcolo contributivo (che dovevano essere rivisti ogni 10 anni, secondo la legge 335/95), con prevedibile "stretta media" del 6-8% secondo le stime del Nucleo di valutazione della spesa previdenziale, dovranno essere valutati e eventualmente modificati da una Commissione Governo-sindacati confederali, che dovrà concludere i lavori entro il 2008. I nuovi coefficienti dovranno comunque scattare nel 2010, con successivo aggiornamento triennale automatico; d) saranno esclusi dai nuovi requisiti di accesso alle pensioni di anzianità (con sconto quindi di 3 anni sull'età anagrafica) circa 1,4 milioni di lavoratori addetti ad attività usuranti (l'elenco delle categorie interessate sarà definito, entro settembre 2007, dalla solita Commissione Governo-sindacati confederali); e) il requisito per le pensioni di vecchiaia rimane 65 anni per gli uomini e 60 per le donne. Il costo della riforma anzidetta (10 mld di euro in 10 anni) sarà interamente finanziato con risorse reperite all'interno del sistema previdenziale: 3,5 mld dai

risparmi generati dalla razionalizzazione degli enti previdenziali; 4,2 mld dall'aumento delle aliquote contributive dei parasubordinati; 1,4 mld dalla sospensione di un anno (2008) della indicizzazione delle pensioni che superano di otto volte il minimo INPS (circa 3.500 euro mensili lordi); 700 milioni dall'armonizzazione dei fondi speciali, ecc. Non si comprende che fine farà il promesso progressivo superamento del divieto di cumulo tra pensione anticipata e attività lavorativa (oggi il divieto di cumulo non opera per chi acceda alla pensione avendo almeno i seguenti requisiti congiunti: 58 anni anagrafici e 37 contributivi). Commenti: la montagna ha partorito un topolino (molto costoso però: 10 mld di euro); la sinistra radicale non è tuttavia contenta e promette battaglia in piazza ed in Parlamento (l'intesa sindacati-Governo dovrà ancora essere approvata dai due rami del Parlamento e diventare legge di Stato, attraverso idonei provvedimenti, quindi nulla è ancora certo e definitivo); come al solito, in materia previdenziale la politica continua a scaricare i costi delle riforme (o della controriforma, come in questo caso) sulle generazioni future (incremento dei contributi previdenziali dei parasubordinati; peggioramento dei coefficienti di trasformazione delle pensioni contributive, ecc.); le relazioni sindacali che hanno portato all'intesa sulle pensioni non sono state corrette: anziché di una concertazione tra tutte le Parti sociali ammesse ai Tavoli di Palazzo Chigi, c'è stata una contrattazione vera solo con CGIL, CISL e UIL, fuori dai Tavoli ufficiali. Non stupisca il vedere l'UGL aggregata alla Triplice: ciò deriva solo dalla acclarata fedeltà della Segretaria, Renata Polverini, alla linea tracciata dalla CGIL di Epifani. Povera Italia !



Il 23 luglio 2007 è stato sottoscritto tra Governo e sindacati confederali il protocollo su "equità e crescita sostenibile", sul quale c'è stato anche l'assenso

pieno di Confindustria. Il cosiddetto "pacchetto-lavoro" prevede: l'eliminazione della contribuzione aggiuntiva che oggi grava sugli straordinari; cresce dal 3 al 5% la quota di salario di secondo livello ammesso agli sgravi contributivi; l'Esecutivo attuerà una riduzione del costo del lavoro legata alla contrattazione di secondo livello per sostenere la competitività e migliorare la retribuzione di risultato; il Governo correggerà la disciplina sui contratti a termine (dopo 36 mesi di contratto a tempo determinato scatterà l'assunzione a tempo indeterminato, secondo la logica europea); saranno eliminati il lavoro a chiamata e lo staff-leasing, cioè l'affitto di manodopera a tempo indeterminato; il Governo chiederà una delega al Parlamento per il riordino degli incentivi all'occupazione (contratto di inserimento) per favorire l'assunzione delle donne, dei giovani fino a 29-30 anni, degli ex lavoratori over 50; per l'apprendistato verranno ridefiniti standard uniformi a livello nazionale dei profili professionali e dei percorsi formativi; si unificherà la disciplina del part-time tra settore pubblico e privato.



Nella notte tra il 27 e il 28 luglio è stato approvato il nuovo ordinamento giudiziario "formato Mastella". Un'altra delle riforme del Governo Berlusconi se ne va e le toghe gioiscono perché è stata scongiurata la separazione delle carriere tra giudici e pubblici ministeri. Scontenti ed amareggiati gli avvocati, secondo i quali questa riforma è scritta "sotto dettatura" dei magistrati (e forse anche del Ministro Di Pietro).



Il 30 luglio 2007 l'ENPAPI (Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza della Professione Infermieristica) ha aderito al "Fondo Sanità", la cui fonte istitutiva è l'ENPAM e che rappresenta la trasformazione dell'originario "Fondo

Pensione complementare a capitalizzazione per i dentisti" in "Fondo Pensione a capitalizzazione per gli esercenti le professioni sanitarie" (giusta la deliberazione dell'Assemblea dei delegati del 16 giugno ed il nuovo Statuto, ai sensi del D.Lgs. 252/2005).



Il 2 agosto il Senato, con voto di fiducia, ha approvato definitivamente la cosiddetta "manovra d'estate" (conversione in legge 3 agosto 2007, n. 127, con modificazioni, del decreto legge 2 luglio 2007, n. 81, recante "disposizioni urgenti in materia finanziaria"). La legge è stata pubblicata sulla G.U. del 17/08/2007, Suppl. ord. n. 182, ed è in vigore dal 18 agosto 2007. Tra i provvedimenti più significativi: a) incremento (esentasse) delle pensioni più basse dei pensionati ultra64enni e con reddito annuo fino a 8.504 euro. Gli aumenti annuali vanno da 262 a 392 euro nel 2007 e da 336 a 504 nel 2008, in base agli anni di contributi versati. Dal 2008 salirà a 580 euro/mese (per 13 mensilità) la pensione dei soggetti "disagiati"; b) un approdo più morbido degli studi di settore (gli scostamenti dagli indicatori di normalità non comportano accertamenti automatici e l'onere della prova spetta all'amministrazione finanziaria); c) lo sblocco di circa 2,3 mld di euro per le imprese in base alla legge 488/92; d) l'estensione del cuneo fiscale per banche, enti finanziari e assicurazioni; e) lo sblocco di circa 5,7 mld/anno, per gli anni 2007, 2008, 2009 per consentire il rimborso dell'IVA non detratta sulle auto aziendali; f) l'indice di rivalutazione automatica delle pensioni per gli importi compresi tra 3 e 5 volte il minimo INPS (cioè tra 1.282,74 e 2.137,90 euro) sarà applicato nella misura del 100%, per il triennio 2008-2010, anziché del 90% (come è ora); g) a decorrere dal 2008 sarà istituito un Fondo (di 267 milioni di euro nel 2008, di 234 mil. nel 2009 e di 200 mil. a decorrere dall'anno 2010) per "interventi e misure agevolative in materia di riscatto ai fini

pensionistici della durata legale del corso di laurea e per la totalizzazione dei periodi contributivi maturati in diversi regimi pensionistici, fermo restando il principio di armonizzazione dei sistemi previdenziali", ecc., ecc.



Il 2/08/2007 la Camera ha approvato definitivamente il ddl Turco sulla "attività libero professionale intramuraria del S.S.N.". La legge relativa, cioè 3 agosto 2007, n. 120, è stata pubblicata sulla G.U. n. 181 del 6/08/2007. Per commenti e approfondimenti vedere l'articolo, molto completo, del Presidente Biasioli su questo stesso Giornale.



Con Circolare 22 del 9 agosto 2007, emanata con il parere del Ministero del Lavoro, l'INPDAP ha chiarito con efficacia retroattiva che, a decorrere dall'entrata in vigore della L. 335/1995 (17 agosto 1995), la disciplina della pensione ai superstiti vigente nell'assicurazione generale obbligatoria si estende alle forme sostitutive ed esclusive di questo regime. Ciò significa (con riferimento alla legge 296/2006, art. 1, c. 774, che fornisce l'interpretazione autentica dell'art. 1, c. 41, della legge 335/1995) che gli effetti dell'interpretazione autentica stessa retroagiscono "ex tunc" al 17/08/1995, cioè che la misura dell'indennità integrativa speciale deve essere ridotta dalla misura intera alla stessa percentuale di liquidazione propria delle pensioni di reversibilità (ad esempio, per il coniuge superstite, al 60%).



A settembre 2007 dovrà essere definita la nuova disciplina sui lavori usuranti, sulla base delle indicazioni della Commissione mista Governo-sindacati confederali e dei parametri già fissati nel protocollo d'intesa sulle pensioni,

sottoscritto il 20/07/2007. Le categorie di lavoratori addetti ad attività riconosciute usuranti avranno un abbuono di tre anni sull'età anagrafica per il diritto a pensione, rispetto a tutti gli altri lavoratori. Sulla base del protocollo anzidetto, sono addetti ai lavori usuranti: i lavoratori impegnati in attività particolarmente usuranti (decreto Salvi del 1999, cioè lavoratori dei cassoni, in cave e miniere, ad alte temperature, in luoghi ristretti, del vetro, ecc.); gli addetti alle catene di montaggio; i conducenti di mezzi pubblici pesanti; i lavoratori "notturni". Sono lavoratori notturni coloro che svolgono almeno una parte del loro lavoro, secondo le norme dei propri contratti di lavoro, tra le ore 22 e le ore 5 e, per quelli che non hanno una disciplina collettiva, coloro che svolgono un lavoro notturno per almeno 80 giorni lavorativi all'anno. Le attività usuranti devono essere "svolte a regime per almeno la metà del proprio lavoro complessivo o (nel periodo transitorio 2008/2013) per almeno sette anni negli ultimi dieci anni". Sulla base delle seguenti considerazioni: 1) che le ore considerate notturne sono solo quelle, ai sensi del D.Lgs. 66/2003, comprese dalle ore 22 alle 5; 2) che nei Governi, specie quelli di Centro-sinistra, esiste la falsa convinzione che i lavori usuranti siano solo quelli che determinano tanto sudore e calli alle mani, non anche quelli di grande responsabilità e stress psicofisico, come il nostro; 3) che il Governo Prodi riconosce rappresentatività vera solo a CGIL, CISL e UIL, che non rappresentano affatto le categorie dirigenti, temo che saranno ben poche le cate-

rie medico-dipendenti riconosciute "addette a lavori usuranti" (forse neppure il "personale addetto ai reparti di pronto soccorso, rianimazione e chirurgia d'urgenza", di cui al D.Lgs. 374/1993).

Credo che il prossimo autunno sarà "caldo" (non mi riferisco alla temperatura atmosferica). Infatti c'è molta carne al fuoco e troppi "nodi" sono ormai giunti al pettine. Basti pensare agli impegni governativi più urgenti: individuazione degli strumenti legislativi per dare attuazione ai protocolli sul Welfare (pensioni e mercato del lavoro); definizione dei lavori usuranti; finestre di uscita per i pensionamenti di vecchiaia di uomini e donne; detassazione dei "premi di risultato"; piano industriale per il riassetto degli enti previdenziali (entro dicembre 2007); preparazione della legge finanziaria 2008, che secondo l'ultimo Dpef doveva essere leggera, e sarà invece "pesante", ecc., ecc.. Il tutto ancora complicato dal fatto che le ali estreme dell'attuale maggioranza (sinistra radicale, moderati che guardano al centro) hanno mal digerito, e per opposte motivazioni, i protocolli di Palazzo Chigi e che la "salute" dei Senatori a vita (decisivi per la maggioranza al Senato), stante l'età, non è poi così buona. Se tuttavia il Governo Prodi dovesse superare anche l'autunno-inverno 2007, allora ci sarà davvero da temere (per l'Italia, ancor più che per la nostra categoria) che possa durare fino al 2011.

La CIMO-ASMD, in persona del Presidente nazionale, ha sporto, tramite l'avv. G.C. Faletti, denuncia querela contro la giornalista Daniela Minerva del settimanale "L'Espresso", autrice dell'articolo "Dott. Truffa..." (comparso sul 16 del 26/04/2007), in cui, secondo l'abituale modo generico e qualunquista, la nostra categoria viene dipinta come disinteressata al Servizio sanitario pubblico e all'interesse dei malati, solo dedita a far soldi e ad evadere il fisco.

Secondo la sentenza della Cassazione del 9 luglio 2007 (n. 33624 della V Sezione penale) il mobbing non è reato o, meglio, non integra il reato di lesioni personali volontarie gravi. Ciò tuttavia non significa un "arretramento" sulla prevenzione-punizione di tali abusi, infatti pur non essendo previsto un reato-mobbing specifico, ciò non impedisce ai magistrati di lavorare su questo tema, facendo riferimento all'art. 572 del codice penale, cioè maltrattamenti in famiglia, applicabile (secondo la stessa Cassazione che lo ha ribadito fin dal 2001, a chiunque sia "sottoposto all'autorità" di qualcun altro: dipendenti, collaboratori, parenti). In questo modo (carenze legislative, sentenze contrastanti tra loro) la certezza del diritto rimane un sogno. Su questo tema vedere il qualificato articolo dell'avv. G.C. Faletti, su questo stesso Giornale.

P. KUMAR, M. CLARK (Eds.)

## MEDICINA CLINICA

I edizione italiana  
dalla VI edizione inglese

45 Autori

di fama internazionale

49 Componenti

del Comitato Consultivo  
Internazionale

1530 Pagine a colori

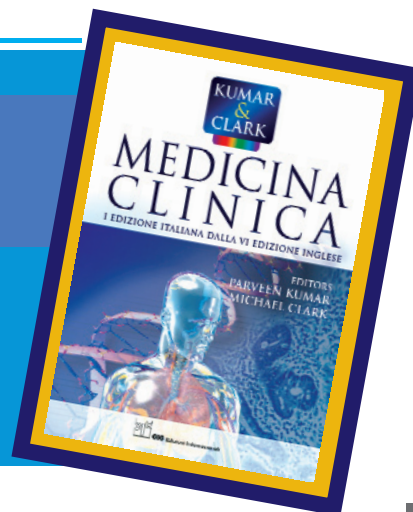
Volume cartonato

f.to cm. 19,5 x 26,6

€ 130,00



CIC Edizioni Internazionali



# IL DIRETTORE RISPONDE

Carlo Sizia

## Part-time e pensione futura

*La dott.ssa M.C. ci scrive: "Sono a rapporto di dipendenza dai primi anni '90, ed a part-time al 70% dal gennaio 2003. Poiché sto prendendo in considerazione l'ipotesi di rientrare a tempo pieno, vorrei capire più nel dettaglio quanto il regime di part-time possa influire negativamente sulla mia futura situazione previdenziale."*

È impossibile una quantizzazione precisa della penalizzazione previdenziale (in conseguenza del part-time al 70%) perché sono troppe le variabili in gioco (periodo a part-time sull'intera carriera; numero di anni finali a tempo pieno, prima di andare in pensione; evoluzione in carriera; peso retributivo dei benefici contrattuali, specie quelli relativi agli ultimi rinnovi, ecc.).

Tenga tuttavia presente che per chi è soggetto, come Lei, al sistema di calcolo pensionistico misto (cioè contributivo e retributivo), gli abbattimenti retributivi sono ancora più sensibili in termini di incidenza sul rateo mensile della pensione futura.

In definitiva, proseguendo nel part-time al 70% fino all'età del pensionamento, il Suo abbattimento sul rateo della pensione non sarebbe inferiore al 20-30% (rispetto a quello che competerebbe in caso di rapporto a tempo pieno, almeno per gli ultimi 5 anni di servizio).

Infine, ci sarebbe anche una penalizzazione sensibile sulla liquidazione (o indennità premio di servizio).



## Congedo di paternità, congedo parentale, altre assenze retribuite

*Il dott. F.R. ci scrive: "Desidero conoscere la normativa relativa a permessi, retribuiti e non, in caso di assenza per paternità. Attualmente sono convivente: tale status è compatibile con l'esercizio del diritto di astensione dal lavoro per paternità? Tale diritto si esercita congiuntamente a quello della madre, o solo in caso di rinuncia della madre al congedo di paternità? Inoltre, dove posso documentarmi sui permessi,*



*retribuiti e non, relativi alle assenze giustificate per malattia, lutto, studio, congressi, ecc.?"*

Le normative che Le interessano sono contenute nel D.Lgs. 151/2001 (S.O. n. 93/L alla G.U. n. 96 del 26/04/2001), soprattutto agli articoli 28, 32, 42, 47.

Se Lei, pur se solo convivente, ha fatto il riconoscimento di paternità, può godere dei diritti di cui al D.Lgs. anzidetto, solitamente in alternativa alla madre anch'essa lavoratrice, tranne che per il caso di congedo parentale ex art. 32, dove i diritti si esercitano congiuntamente, ovvero in caso di abbandono del minore da parte della madre o di affidamento esclusivo al padre, dove i diritti sono esercitati solo dal padre.

Le normative in caso di permessi retribuiti e congedi per malattia sono ancora quelle di cui al CCNL 5/12/1996 di area medica (artt. 23 e 24).

Qualsiasi direzione sanitaria possiede le normative di cui sopra, e non avrà difficoltà a mostrarglieLe (essendo obblighi di ufficio).



## Ferie, guardie e relative esenzioni: lotta agli abusi

*Il dott. C.S. ci scrive: "1. Come si calcolano i 15 giorni continuativi di ferie nel periodo 1° giugno - 30 settembre, cui tutti i medici dipendenti hanno comunque diritto? 2. A causa della carenza di personale, per coprire le guardie siamo costretti ad un gran numero di ore di lavoro straordinario. Come combattere questo stato di cose? Ci si può rifiutare di effettuare lavoro straordinario o le notti in ALPI (12% dell'ultimo contratto), oppure come dirigenti siamo comunque obbligati allo svolgimento di tali servizi? 3. Nella nostra realtà viene concessa, anche se solo temporaneamente, a molti Colleghi, per motivi di salute, l'esenzione dal prestare turni di guardia (prevalentemente notturni). Come contrastare quello che a noi pare un vero e proprio abuso?"*

Premetto che la materia della "articolazione dell'ora-

rio e dei piani per assicurare le emergenze” è oggetto di concertazione aziendale, quindi non di interventi autoritativi e unilaterali del primario, o del direttore sanitario, o del direttore del personale, o del direttore generale (art. 6, c. 1, sub. B, CCNL vigente).

Ciò premesso:

- i medici dipendenti hanno diritto a 32 giorni lavorativi di ferie all'anno (art. 21 CCNL 5/12/1996). Nel periodo 1/06 – 30/09 competono “almeno 15 giorni continuativi” di ferie: ciò significa che quelli continuativi sono i giorni lavorativi (15) di ferie, a cui sono da aggiungere naturalmente le assenze per tutte le giornate festive (domeniche ed eventuali altre festività) ricomprese nei 15 giorni lavorativi continuativi complessivi anzidetti (competono quindi due settimane piene, da lunedì a domenica o da domenica a sabato, più tre giorni lavorativi ancora);

- le disposizioni dei D.Lgs. 66/2003 e 213/2004 (di derivazione europea) non si applicano direttamente (cioè senza esplicita previsione contrattuale) alle categorie dirigenti, se non limitatamente alle ferie e al riposo settimanale. Purtroppo oggi non esistono limiti normativi (né di legge, né contrattuali) alla durata del turno giornaliero di lavoro (visto che è stata disapplicata la norma del D.P.R. 761/79 che prevedeva “un limite massimo giornaliero di norma non superiore a otto ore”). Né esiste un limite contrattuale alle guardie notturne settimanali o alle guardie festive mensili. Il limite orario settimanale di lavoro si ricava indirettamente sulla base: del nostro debito orario (che è di 38 ore settimanali onnicomprensive) e del fatto che “il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro” e che le ore di lavoro straordinario “sono consentite per i servizi di guardia e di pronta disponibilità, nonché per altre attività non programmabili” (art. 28 CCNL 10/02/2004). Quindi un eccesso di ore di lavoro straordinario si può-deve contestare sindacalmente in forza delle disposizioni anzidette, ma sarebbe suicida “rifiutarsi di effettuare straordinario”, laddove correttamente motivato, comandato ed autorizzato, salvo incorrere in un mare di guai (amministrativi, penali, disciplinari, ecc.). Anche rifiutare le notti in ALPI è ugualmente rischioso, oltre che essere autoleisionistico, economicamente;

- se nella Vostra realtà c'è un abuso di esenzioni dal servizio di guardia di Colleghi che in realtà sono “abili alla funzione”, occorre attivarsi sindacalmente (unitariamente da parte di tutti i Colleghi che turnano nelle guardie, appoggiati dalle OO.SS. mediche locali), agendo con le opportune diffide nei confronti di tutti i Soggetti aventi responsabilità in materia per

contrastare-combattere quelli che possono essere atteggiamenti di favore ingiustificato, da un lato, o di discriminazione, dall'altro. Specie di questi tempi, risolvere il problema con un aumento della dotazione organica medica, mi parrebbe illusorio.



## I benefici economici dopo 15 anni di servizio

*Il dott. L.C. ci scrive: “Lo scatto economico ai 15 anni di anzianità è presente nel nuovo contratto (quello in corso) ed a quanto ammonta?”.*

Premesso che il “nuovo” contratto non è poi così nuovo, visto che è scaduto il 31/12/2005, esistono due “scatti economici” dopo 15 anni di anzianità:

- uno è quello della misura della indennità di esclusività di rapporto che, dopo 15 anni di esperienza professionale e verifica positiva, passa da euro 9.094,81 a euro 12.394,97 annuali;

- l'altro “scatto” è l'aggiunzione economica, introdotta dal CCNL 2004-2005, sulla retribuzione di posizione minima unificata (incremento di euro 1.071,72 annuali lordi) che compete: a) ai Colleghi dopo 15 anni di anzianità di servizio, dopo verifica positiva (comunque intesa) intervenuta dopo il termine cronologico anzidetto, e che siano titolari di un incarico tra quelli ricompresi nella lettera sub c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 (incarico professionale), ovvero b) in via automatica e anche senza verifiche, a Coloro che al 31/12/2001 fossero già inquadrati come ex X livello, con retribuzione di posizione, in allora, di euro 4.100,66 di parte fissa ed euro 2.520,30 di parte variabile annuali (art. 5 CCNL 5/07/2006).

Il Dottor Carlo Sizia fornisce risposte alle richieste di pareri su problemi sindacali, inviate, complete di tutte le informazioni necessarie, a:

**Segreteria nazionale CIMO-ASMD,**  
Via Nazionale 172 - 00184 Roma  
Fax 06/6780101

E-mail: [sede.nazionale@cimoasmd.it](mailto:sede.nazionale@cimoasmd.it)  
si prega di indicare il proprio recapito; per una risposta più immediata occorre indicare il numero di fax personale o la propria e-mail.



IL DIRETTORE  
RISPONDE

**Pronta disponibilità ad opera dei dirigenti apicali**

*Su richiesta del Presidente Biasioli rendo il seguente parere circa l'affermazione di un direttore sanitario della nostra Regione (Veneto) secondo la quale i direttori di struttura complessa sarebbero tenuti alla sola pronta disponibilità integrativa nelle unità operative con guardia "divisionale" (ora definita di unità operativa), escludendo la P.D. integrativa su guardia interdivisionale (ora tra unità operative).*

Francamente non trovo riscontri normativi a tale affermazione. Il testo del contratto collettivo precedente, ora disapplicato, era in realtà più chiaro, statuendo espressamente che i dirigenti di II livello erano tenuti, di norma, alla pronta disponibilità integrativa, mentre il servizio sostitutivo coinvolgeva solo i dirigenti di I livello.

La riformulazione delle norme ad opera dell'art. 17 del C.C.N.L. 3.11.2005, peraltro, è, in tutta evidenza, solo il frutto di una diversa – meno efficace – tecnica legislativa, ma non intacca i consolidati principi già affermatasi.

L'art. 17, dopo aver affermato al secondo comma che "Sulla base del piano di cui al comma 1, sono tenuti al servizio di pronta disponibilità i dirigenti - esclusi quelli di struttura complessa - in servizio presso unità operative con attività continua nel numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali", ribadisce testualmente al comma 3 che "Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti, compresi quelli di struttura complessa. Il servizio sostitutivo coinvolge a turno individuale, solo i dirigenti dell'art. 14 (cioè quelli non di struttura complessa).

Vi è un'apparente antinomia delle disposizioni, in quanto mentre da un lato è chiarissimo, al comma 3, che il servizio di P.D. integrativo spetta a tutti i dirigenti e quindi anche ai direttori, tant'è che ciò è addirittura ribadito espressamente dalla norma, dall'altro il secondo comma parrebbe escludere a priori i dirigenti di struttura complessa dalla P.D.

Il presunto contrasto si compone nel senso di ritenere che il secondo comma dell'art. 17 detti delle disposizioni di carattere generale, specificate poi dal comma terzo. In questo senso la disposizione in base alla quale "sono tenuti al servizio di pronta disponibilità i dirigenti – esclusi quelli di struttura complessa – in servizio presso unità operative con attività continua", sta a specificare che, mentre i dirigenti non responsabili di struttura sono comunque tenuti all'espletamento dei servizi di P.D., i dirigenti di struttura com-

Ad integrazione della presente Rubrica riportiamo il parere legale reso dall'Avv. Fabrizio Scagliotti, su richiesta del Presidente Biasioli, in materia di pronta disponibilità ad opera dei dirigenti responsabili di struttura complessa.

plexa ne possono essere esclusi, vuoi perché si tratta di P.D. sostitutiva, nel qual caso l'esclusione è disposta direttamente dal contratto collettivo nazionale, vuoi perché – pur nell'ambito della P.D. integrativa – l'esclusione potrebbe essere dettata da accordi decentrati, essendo la presenza di tali soggetti nei servizi di P.D. prevista solo "di norma". Nulla nella normativa, come riferito in apertura, giustifica una interpretazione secondo la quale i dirigenti di struttura complessa sarebbero esclusi dalla P.D. integrativa su guardia interdivisionale. La norma, a ben vedere, si riferisce proprio al servizio di P.D. integrativo "dei servizi di guardia dell'art. 16", il quale prevede testualmente sia la guardia divisionale (o di unità operativa), sia quella interdivisionale (tra unità operative).

Una simile distinzione, del resto, non si rinviene nemmeno nell'interpretazione di parte effettuata dall'ARAN, la quale, ancora nei chiarimenti forniti il 19 luglio 2006 -

IN RICORDO DI  
DANTE SCORRANO

“Un signore se n'è andato”



Nella semplicità di queste parole, apparentemente comuni, ci ha lasciato un Signore...

Siamo in tanti, caro Dante, che desideriamo salutarti e crediamo che il Signore che sei stato sempre, ci accomuni tutti nel ricordarti come uomo e come medico.

Vorremmo avere la spontaneità dei tantissimi bambini che hai

Prot. 6464, aventi ad oggetto “Chiarimenti sulle clausole dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro della Dirigenza del SSN – Area della Dirigenza Medica e Veterinaria parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002-2003”, testualmente afferma che “Il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è di norma di competenza di tutti i dirigenti, compresi quelli di struttura complessa”, senza altre specificazioni.

Lo stesso confronto regionale, di cui alla D.G.R. n. 2464 del 1.8.2006, afferma che “Va intesa come pronta disponibilità integrativa, il servizio che integra il normale turno di guardia nelle Unità operativa e/o Servizi. In questa fattispecie rientra anche la pronta disponibilità integrativa svolta in ambito dipartimentale e interdipartimentale”. Mi pare con ciò definitivamente acclarato che i dirigenti di struttura complessa sono tenuti “di norma” alla P.D. integrativa della guardia, sia essa di unità operativa o tra unità operative, salvo che disposizioni specifiche

non li escludano. È del tutto evidente che – essendo normale secondo il contratto collettivo la loro presenza in tale forma di P.D. – una eventuale esclusione potrebbe essere disposta solo per esigenze che esorbitano dalla normalità e che perciò dovrebbero essere specificamente motivate.

Concludo precisando che la materia in questione è ricompresa (art.6, c.1, sub B, C.C.N.L. vigente) in quella relativa ai “piani per assicurare le emergenze”, e quindi essa è assoggettata all’obbligo della concertazione su richiesta delle OO.SS. aziendali.

*Avv. Fabrizio Scagliotti*

amato e curato per ricordarti nella pacatezza dei modi, nel sorriso discreto con cui riuscivi ad accompagnare anche parole a volte non facili da esprimere o da dire, nella consapevole serenità e sicurezza con cui svolgevi il tuo compito di medico e di pediatra.

A chi di noi ha avuto la fortuna di conoscerti e di godere anche della tua amicizia – e siamo in tanti – rimane l’esempio di un uomo che, nel tempo e negli anni, è rimasto sempre sé stesso, senza mai dare il passo, nella quotidianità della vita, a false apparenze o fragili ed effimere conquiste.

Ti ricorderemo per il rispetto, la riservatezza e a volte una timidezza quasi infantile con cui a tutti noi – tuoi colleghi, amici, conoscenti - ai nostri figli, forse alcuni ora uomini come noi, hai dedicato tempo e atten-

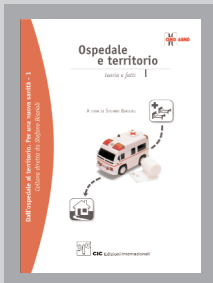
zione: ora nella gioia di condividere uno sport, ora nell’entusiasmo di far sorridere un bambino, ora nella volontà di ascoltare o consigliare.

Insieme a tutti coloro che – quasi in silenzio – in questi giorni hanno pronunciato e ricordato il tuo nome e lo spessore della tua personalità ti salutiamo Dante, accompagnandoti con il pensiero verso quella tua terra che amavi tanto.

Vivrai nel sorriso dei nostri figli. Ciao Dante

*I tuoi Colleghi dell’Ospedale  
San Martino di Belluno*

# DALL'OSPEDALE AL TERRITORIO PER UNA NUOVA SANITÀ



## Ospedale e territorio

Teoria e fatti

A cura di Stefano Biasioli

Volume di 104 pagine  
f.to cm. 15 x 21 - brossurato  
€ 12,00



## Cure domiciliari

Il modello integrato della Regione Piemonte

### La farmacovigilanza

A cura di Stefano Biasioli  
e Luciano Mulas

Volume di 64 pagine  
f.to cm. 15 x 21 - brossurato  
€ 12,00

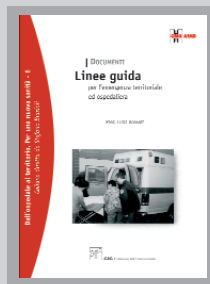


## Le linee guida "vicentine"

valutazioni, schede, servizi

A cura di Luigi Dal Sasso

Volume di 66 pagine  
f.to cm. 15 x 21 - brossurato  
€ 15,00

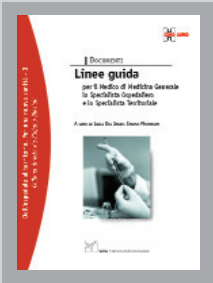


## Linee guida

per l'emergenza territoriale  
ed ospedaliera

A cura di Luigi Addante

Volume di 72 pagine  
f.to cm. 15 x 21 - brossurato  
€ 12,00

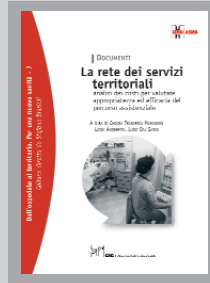


## Le linee guida

per il Medico di Medicina Generale  
lo Specialista ospedaliero e lo specialista  
Territoriale

A cura di Luigi Dal Sasso  
e Chiara Marangon

Volume di 152 pagine  
f.to cm. 15 x 21 - brossurato  
€ 13,00

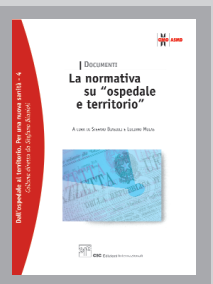


## La rete dei servizi territoriali

analisi dei costi per valutare appropriatezza  
ed efficacia del percorso assistenziale

A cura di Chiara Francesca Marangon,  
Luisa Andretta, Luigi Dal Sasso

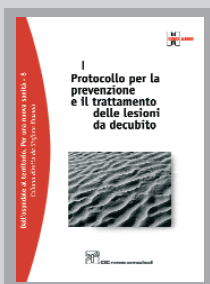
Volume di 104 pagine  
f.to cm. 15 x 21 - brossurato  
€ 15,00



## La normativa su "ospedale e territorio"

A cura di Stefano Biasioli  
e Luciano Mulas

Volume di 392 pagine  
f.to cm. 15 x 21 - brossurato  
€ 20,00



## Protocollo per la prevenzione e il trattamento delle lesioni da decubito

A cura di Mario Favazza

Volume di 160 pagine  
f.to cm. 15 x 21 - brossurato  
€ 20,00



## Il clinical risk management

Stato dell'arte ed esperienze

Davide Roncali

Volume di 136 pagine  
f.to cm. 15 x 21 - brossurato  
€ 20,00

**COLLANA DIRETTA  
DA STEFANO BIASIOLI  
IN COLLABORAZIONE CON**

**ASSOCIAZIONE  
SINDACALE  
MEDICI  
DIRIGENTI**



**CIC Edizioni Internazionali**